

Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI	Titulo
de La Garza Toledo, Enrique - Compilador/a o Editor/a;	Autor(es)
Buenos Aires	Lugar
CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales	Editorial/Editor
1999	Fecha
	Colección
Flexibilizacion Laboral; Modelos de Produccion; Trabajo; Sociologia; Economia; America Latina;	Temas
Libro	Tipo de documento
http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101102021709/garza2.pdf	URL
Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas 2.0 Genérica http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.es	Licencia

Segui buscando en la Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO

<http://biblioteca.clacso.edu.ar>

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO)

Conselho Latino-americano de Ciências Sociais (CLACSO)

Latin American Council of Social Sciences (CLACSO)

www.clacso.edu.ar



Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
Conselho Latino-americano de Ciências Sociais
Latin American Council of Social Sciences



Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI

Enrique de la Garza Toledo (comp.)

Emilio H. Taddei, Enrique De la Garza Toledo, Luis Albano, Daniel B. Cornfield, Julio César Neffa, Héctor Lucena, Vania Salles, Fernando Urréa Giraldo, Adalberto Moreira Cardoso, Daniel Villavicencio.

ISBN 950-9231-45-2

Buenos Aires: CLACSO, noviembre de 1999

(15,5 x 22,5 cm) 200 páginas

Los estudios del trabajo tienen como tareas importantes: primero, evitar el tedio de la investigación circular que puede tomar dos formas, aquella que insiste en reafirmar hipótesis de teorías discutibles hasta en sus lugares de origen; y, la que sólo sirve para negar aquellas hipótesis. Es decir, los estudios del trabajo, como todas las otras ciencias sociales, tendrían que volver sobre problemas metodológicos clásicos, que en forma actualizada podrían permitirle la creación de teoría: cómo se construyen las teorías, cómo se validan, cómo se transforman, el papel del dato empírico, las estrategias de investigación, las polémicas entre universalismo y particularismo, entre estructuralismo y voluntarismo, entre totalidad y postmodernidad, entre estructura y subjetividad, entre acción racional y acción hermeneútica. Sin dar esta discusión es remoto que los Estudios del Trabajo por ellos solos puedan destrabar problemas básicos, como el de la convergencia o divergencia de los modelos productivos. Segundo, reafirmar su carácter abierto hacia los problemas del desarrollo, que evite que se conviertan en una ciencia limitada en sus problemáticas a los procesos productivos o reproductivos más "típicos", reducida al interés de pocos especialistas y se dirija hacia problemas palpitantes como el crecimiento económico, el empleo, el ingreso y la democracia. Por este camino tendrían que emprender un diálogo con la Economía y con la Ciencia Política, como ciencias con sus propias tradiciones teóricas. Tercero, seguir luchando por su reconocimiento y vínculo con los actores productivos. Esta dimensión resulta muy importante principalmente por el intento de definir para los Estudios del Trabajo un ángulo comprometido con los actores laborales y de un horizonte histórico que busque trascender la situación de postración de los trabajadores en América Latina.

Índice

[Prólogo](#)

Emilio H. Taddei

[Introducción](#)

Dr. Enrique de la Garza

["Desafios atuais da sociologia do trabalho na América Latina: algumas hipóteses para a discussão "](#)

Dra. Laís Abramo

"Reestructuración del lugar del trabajo: sus implicancias para la sociología del trabajo en los Estados Unidos "

Dr. Daniel B. Cornfield

"Crisis y emergencia de Nuevos Modelos Productivos"

Dr. Julio César Neffa

"Epistemología de las Teorías sobre Modelos de Producción"

Dr. Enrique de la Garza

"El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales"

Dr. Héctor Lucena

"El trabajo, el no trabajo: Un ejercicio teórico-analítico preliminar desde la sociología de la cultura"

Dra. Vania Salles

"Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado"

Dr. Fernando Urréa Giraldo

"Economia, sociologia, eficiência e democracia na análise das relações de trabalho"

Dr. Adalberto Moreira Cardoso

"Sociología del trabajo y sociología económica"

Dr. Daniel Villavicencio

Prólogo

Emilio H. Taddei

Coordinador Académico de CLACSO

El presente volumen reúne el conjunto de las ponencias presentadas en el seminario Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI organizado por el Grupo de Trabajo de CLACSO sobre “Trabajo, sujetos y organizaciones laborales” y realizado en la Universidad Autónoma de Aguascalientes, México, entre el 7 y el 8 de octubre de 1999.

Este libro es un nuevo testimonio del histórico interés de CLACSO por los estudios laborales en América Latina y el Caribe en particular, como así también, y de forma más general, de la reactivación del Programa de Grupos de Trabajo de CLACSO emprendida a lo largo de 1999.

El Grupo de Trabajo sobre “Trabajo, sujetos y organizaciones laborales” que se ha constituido este año se nutre de la actividad desarrollada por varios grupos y comisiones. Desde la creación de CLACSO a finales de la década del 60 estos grupos y comisiones han abordado la problemática del trabajo, fundamentalmente la “Comisión de Movimientos Laborales” de nuestro Consejo.

El seminario del cual dan cuenta los trabajos aquí publicados y las futuras actividades programadas por el Grupo de Trabajo sobre “Trabajo, sujetos y organizaciones laborales” y por el resto de los Grupos de Trabajo se enmarcan dentro de un gran desafío al que intentan responder tanto la Secretaría Ejecutiva como el Comité Directivo de CLACSO: impulsar y contribuir a la renovación del pensamiento social latinoamericano.

Dicha tarea requiere esencialmente de dos elementos. Por un lado la conjunción de voluntades y esfuerzos de diferentes sectores e instituciones académicas deseosos de ampliar los estrechos límites en los que se encuentra actualmente confinada la reflexión social en nuestro continente. En segundo lugar, y en la medida en que es difícil imaginar un oxigenamiento de las ideas que no repose en una renovación de las prácticas sociales concretas, esta necesaria regeneración de la capacidad de autoreflexión de nuestras sociedades dependerá, en gran medida, de su predisposición para traspasar los estrechos límites de los modelos de acumulación y de hegemonía política hoy vigentes, cuestionando las premisas de la sociedad de exclusión y exigiendo a los académicos e intelectuales de la región la aportación de ideas audaces y novedosas.

A lo largo de sus treinta y dos años de existencia CLACSO ha conquistado, en el seno de la comunidad académica, una importante legitimidad sustentada en la labor y el prestigio que emana de la amplia red de centros de investigación social de la región afiliados a nuestra institución. En ese sentido creemos que CLACSO puede y debe jugar un papel importante en este proceso de revitalización de las ideas sociales en América Latina y el Caribe. Las crecientes desigualdades que caracterizan al conjunto de nuestro continente y que se han agudizado de forma alarmante en el transcurso de las últimas dos décadas hacen que, como investigadores sociales, debamos plantearnos el desafío de discutir y elaborar nuevas ideas que sirvan a encontrar alternativas a esta injusta realidad que hoy comparten los países de la región y a la cual no escapan los propios investigadores sociales y académicos en general que desempeñan sus tareas en las universidades y centros de investigación públicos de América Latina.

Esta tarea no es sólo urgente y necesaria sino que goza de antecedentes históricos que la legitiman. Si alguna vez la producción científica de las ciencias sociales latinoamericanas tuvo un gran reconocimiento en la escena académica y en el debate de ideas a nivel internacional fue precisamente cuando los científicos sociales latinoamericanos desarrollaron un profundo y enriquecedor debate que permitió, en el marco del reconocimiento de las especificidades nacionales, construir un análisis común sobre las

características y las consecuencias económico-sociales de la inserción de las economías latinoamericanas en la división internacional del trabajo.

El florecimiento de ideas en la décadas del '60 y del '70 fue una muestra de esto. Más allá de las diferencias y desacuerdos teórico-metodológicos que en perspectiva histórica pueden hoy plantearse con la Teoría de la Dependencia y el pensamiento de la CEPAL, lo cierto es que en ambos casos estos episodios de inusitada creatividad teórica marcaron a fuego a generaciones de científicos sociales y proyectaron el pensamiento social latinoamericano a escala internacional.

Vale recordar también que, aún en el marco de procesos de integración económica, social y cultural mucho más avanzados que el latinoamericano como el que hoy vive Europa por ejemplo; no existió ni existe en el viejo continente una experiencia de reflexión e intercambio teórico-académico capaz de construir una identidad continental común y de obtener una proyección y reconocimiento internacional de conjunto como el que consiguieron hace dos décadas los científicos sociales latinoamericanos.

Diversos elementos de tipo histórico y cultural, ausentes en otros continentes, seguramente ayudaron a que esta experiencia de reflexión viera a luz. La inserción periférica de América Latina y el Caribe en la economía mundial, más allá de las particularidades de cada formación económico-social, fueron un punto de partida común de la reflexión de numerosos investigadores sociales. Asimismo la presencia del español y el portugués como lenguas predominantes fue un elemento que facilitó y estimuló el debate y la comunicación entre los académicos de la región.

Renovar las ideas y el pensamiento social en América Latina supone cuestionar la hegemonía cultural y académica del pensamiento único. Nos referimos aquí no sólo a la impugnación del pensamiento único en su faz de legitimador de las políticas neoliberales en curso, sino también, y sobre todo, en su carácter de pensamiento con ribetes autoritarios en la medida en que se impone como un pensamiento monolítico que no deja espacio a la revisión crítica; encorsetando el análisis de la realidad social en unas pocas premisas sagradas, comprometiendo la comprensión de la complejidad de las sociedades latinoamericanas y oscureciendo el análisis e interpretación de las mismas.

Por lo tanto, la renovación del pensamiento social debe basarse en una profunda tarea de desfetichización de las premisas y recetas económico-sociales hoy vigentes. Una de las principales características de las políticas públicas inspiradas en el pensamiento único es que ellas se encargan de recrear las condiciones de su irreversibilidad. La ardua tarea de desfetichización de esta supuesta irreversibilidad no será posible sin una aún más ardua tarea de investigación y reflexión científica interdisciplinaria sobre la tragedia social que hoy se descarga sobre nuestro continente. Es necesario romper los tabiques geográficos que el pensamiento social conservador quiere imponer, más allá de una falsa retórica "globalizante", en América Latina y estimular un pensamiento crítico colectivo que trascienda las fronteras nacionales en nuestro continente.

Frente a la creciente exclusión y precarización laboral en la que se encuentran sumergidos los trabajadores en América Latina y el Caribe, a nadie escapa hoy que las políticas neoliberales han demostrado su incapacidad para combatir el aumento del desempleo, de la pobreza y de las desigualdades sociales.

Este fracaso aparece de manifiesto en las principales características de lo que, irónicamente, algunos denominan un sistema de "pleno empleo" de tipo neoliberal. Sin ser exhaustivos podemos decir que este sistema se caracteriza por una mercantilización creciente del trabajo y un cuestionamiento de la estructura del salario directo. A través de mecanismos de externalización, subcontratación, establecimiento de los trabajadores por cuenta propia, salario por productividad y flexibilización laboral creciente, el capital transfiere el riesgo comercial sobre las espaldas de los trabajadores. En el terreno del salario indirecto los crecientes y brutales recortes de los derechos-conquistas sociales y la reducción de cargas patronales y exoneración de las cargas sociales se implementan invocando por un lado criterios de equilibrio fiscal (el "ajuste sin fin"); y por el otro la necesidad de fomentar la inversión empresarial, pieza maestra del círculo virtuoso liberal en la lucha contra el desempleo. Sin embargo, el "libre" juego de las fuerzas del mercado ha demostrado ser un mecanismo que, lejos de ser efectivo en la lucha contra el desempleo, aumenta este

flegelo y sirve a difundir la precarización creciente del trabajo como así también la institucionalización de un modelo dual de protección social. Este modelo combina una situación de desamparo social total o protección social mínima para los más desprotegidos, y seguros privados y/o fondos de pensiones hoy presentes en varios países de América Latina para los más acomodados.

En el régimen neoliberal de movilización de mano de obra¹ la potencial autonomía obrera que podría derivarse de la introducción de nuevas tecnologías en el proceso productivo aparece controlada por dispositivos de evaluación colectiva e individual y por intermedio de presiones de tipo sistémico que cotidianamente se ciernen sobre los trabajadores: “la amenaza de la desocupación; pero también la externalización de numerosos segmentos de la producción (vía la desalarización formal o subcontratación), así como el desarrollo de la contractualización interna, que conduce a hacer de un taller o de una sucursal un simple subcontratista del grupo, en competencia con subcontratistas externos para obtener los presupuestos de producción e inversión. [] Las empresas, multiplicando las estrategias de subcontratación, de transformación de asalariados en falsos trabajadores independientes, de filialización, de recurso sistemático a los contratos precarios, etc; en gran parte han vaciado de su sentido el derecho del trabajo soslayando la figura del asalariado normal y sus derechos. El Estado ha intentado canalizar esas estrategias a la vez que las favorece y promueve, y para hacerlo ha multiplicado las excepciones y las reglas derogatorias al derecho común en perjuicio de los trabajadores².

Como vemos la complejidad de las transformaciones en curso en el mundo del trabajo en América Latina no pueden contentarse, para su cabal comprensión y su transformación en un sentido progresivo, con análisis meramente económicos que tengan como premisa el aumento de las inversiones, de la productividad empresarial y de la difusión tecnológica. Salir del liberalismo y encontrar la vía de un nuevo pleno empleo constituye una ambición teórica y práctica de gran amplitud en la medida en que supone cuestionar los conceptos teóricos *new-look* como, por ejemplo, el “fin del trabajo”³.

En tanto disciplina relativamente joven en nuestro continente, caracterizada desde sus comienzos por un fructífero diálogo interdisciplinar, los estudios del trabajo ocupan sin duda un lugar importante en esta tarea de renovación del pensamiento social latinoamericano. Como bien señala Enrique de la Garza, coordinador del Grupo de Trabajo de CLACSO sobre “Trabajo, sujetos y organizaciones laborales”, “los estudios del trabajo actuales en Latinoamérica también son hijos no reconocidos del pensamiento latinoamericano que en los sesenta y setenta priorizó el desarrollo como eje central de la reflexión en ciencias sociales. Hoy por hoy para muchos de los estudiosos del trabajo la preocupación no es tanto el equilibrio económico sino el desarrollo, visto este como construcción en parte voluntaria de actores diversos, más que como un proceso automático de ajuste. Por ello también el campo de los estudios laborales muy fácilmente rebasa en América Latina a los procesos de trabajo y se articula con los espacios de las relaciones industriales, la reproducción y el mercado de trabajo, los sindicatos y empresarios, el sistema político y el Estado”⁴.

A esta acertada lista de objetos de estudio que ponen de manifiesto una saludable identificación de los estudios del trabajo latinoamericanos con la idea de totalidad, es importante agregar la necesidad de analizar y auscultar en profundidad los conflictos laborales en curso como una forma de interpretar demandas y comprender las propias transformaciones del proceso productivo. El análisis de la conflictividad social en el trabajo no solo forma parte del acervo de las ciencias sociales latinoamericanas sino que es también, junto con las temáticas mencionadas anteriormente, una herramienta de inteligibilidad de las transformaciones sociales en curso.

Un estado del arte y un balance crítico de la evolución de los estudios del trabajo desde su institucionalización en la academia latinoamericana hasta hoy, aparecían pues como ejercicios necesarios e indispensables para abordar los nuevos desafíos que la realidad laboral y social latinoamericana plantea hoy a los científicos sociales. Ese fue el objetivo del seminario Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI del cual publicamos las contribuciones realizadas por los participantes.

CLACSO agradece calurosamente el apoyo prestado por las autoridades de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA) en las personas del Rector Dr. Antonio Avila Storer y del Decano del Centro de Ciencias Sociales y Humanidades Mtro. Alfredo Ortiz Garza, y de la Universidad Autónoma de

Iztapalapa (UAM-I) en la persona del Dr. Enrique de la Garza, para que este evento académico pudiera llevarse a cabo.

El alto nivel de las discusiones suscitadas por las ponencias presentadas y el entusiasmo intelectual de los participantes permiten augurar una promisorio tarea en los años venideros para este grupo que hereda y renueva una reconocida trayectoria de CLACSO en el ámbito de los estudios del trabajo.

Buenos Aires, 1 de noviembre de 1999.

Notas

1 Sobre este concepto ver COUTROT, Thomas: L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste?, Editions La Découverte, París, 1998, 282 páginas.

2 COUTROT, Thomas: Trabajo, empleo, actividad, Papéis de Trabalho do GT-RP CUT, número 7, marzo de 1999, San Pablo, página 10.

3 Para la mayoría de aquellos autores que hoy postulan estas tesis la comprensión del rol del trabajo está a menudo determinado esencialmente por las profundas transformaciones tecnológicas en curso. Así resultaría evidente que el lugar objetivo y subjetivo del trabajo disminuye y asistimos entonces al “fin del trabajo”.

4 DE LA GARZA, Enrique : Los Estudios del Trabajo en América Latina : balance y perspectivas. Un guión para la discusión del Grupo de Trabajo Trabajo, sujeto y organizaciones laborales, mimeo electrónico, C@mpus Virtual de CLACSO, Carpeta Trabajo, sujetos y organizaciones laborales, Subcarpeta Arte, octubre 1999.

Introducción

Enrique de la Garza

Coordinador del Grupo de Trabajo

Trabajo, sujetos y organizaciones laborales

El año de 1982 fue un parteaguas para América Latina, la crisis de la deuda se conjugó con cambios en el modelo económico, en el Estado, en las relaciones de los sindicatos con las fuerzas políticas y se inició la reestructuración productiva y del mercado de trabajo. Esta gran transformación apuntaló el surgimiento de los actuales estudios del trabajo en la región que no se reducen al campo de la sociología, tienen un papel importante las relaciones industriales, la administración, el derecho, la antropología, la psicología, la medicina y la economía. Sin embargo, habría que subrayar en los nuevos estudios laborales en América Latina la importancia en la investigación académica del enfoque sociológico, sea porque otras disciplinas han seguido más el camino de las ciencias técnicas o bien porque han dado poca importancia a los temas laborales. Se trata de un enfoque que implica el reconocimiento de actores específicos en las transformaciones, dotados de cultura, en relaciones de poder y en interacciones.

Antes de 1982 en pocos países de nuestra región hubo propiamente una sociología industrial, de tal manera que las rupturas que se dieron en los países desarrollados como en Francia entre la sociología industrial y la sociología del trabajo, aquí transcurrieron de otra forma, entre los estudios sobre el movimiento obrero (con enfoques de la ciencia política) y los nuevos estudios laborales. Es cierto que hacia fines de los sesenta estuvo cerca la constitución de una sociología del trabajo entre funcionalista y toureiniana, con las excelentes investigaciones que Di Tella, Touraine y otros realizaron en Chile y Argentina. Sin embargo, los golpes militares y el repunte de la teoría de la Dependencia los relegaron durante diez años. También habría que anotar que en los años setenta, en pocos países de Latinoamérica, fueron importadas las perspectivas obreristas italianas, de Braverman y del primer Touraine, conformando una corriente de estudio de los procesos de trabajo, pero que no conoció la reestructuración productiva ni del Estado actuales. Es decir, fue necesaria una transformación tan profunda como la que vivimos desde 1982, la crisis del marxismo y del Dependentismo y la emergencia de una generación diferente de investigadores para que surgieran los nuevos estudios del trabajo en América Latina.

Los nuevos estudios laborales en América Latina adoptaron desde mediados de los ochenta marcos teóricos amplios. Primero fue la teoría francesa de la Regulación, traída a América Latina por alumnos de Boyer, Coriat y Lipietz y que a mediados de los ochenta pretendieron que esta teoría substituyese a la teoría de la Dependencia que había dominado el horizonte en los setenta. Luego fueron las teorías acerca del *Toyotismo* y del *lean production*, con menor impacto que la anterior. Vinieron también los *Nuevos Conceptos de Producción* de Kern y Schuman a través de académicos alemanes que realizaron investigación empírica en América Latina. Posteriormente arribó la *Especialización Flexible* de Piore y Sabel en búsqueda de Distritos Industriales y, muy recientemente, la teoría del *Industrial Governance* que en los noventa dio base teórica a la investigación sobre cadenas productivas.

Es decir, si algo caracteriza a los estudios del trabajo en América latina en esta época es que teóricamente se fundamentan en concepciones que sintetizan conceptos económicos, reproductivos, políticos, y del trabajo. La búsqueda de inspiración en este tipo de teorías, que hoy podríamos denominar de los *Modelos de Producción, de Reproducción* y de *Industrialización*, no es gratuita. Porque los estudios del trabajo actuales en Latinoamérica también son hijos no reconocidos del pensamiento latinoamericano que en los sesenta y setenta priorizó el *desarrollo* como eje central de la reflexión de la Ciencias Sociales. Hoy por hoy para muchos de los estudiosos del trabajo la preocupación no es tanto el equilibrio económico sino el desarrollo, visto éste como construcción en parte voluntaria de actores diversos, mas que como proceso automático de ajuste. Por esto, también el campo de los estudios

laborales muy fácilmente rebasa en América Latina a los procesos de trabajo y se articula con los espacios de las relaciones industriales, con la reproducción y el mercado de trabajo, con los sindicatos y empresarios, el sistema político y el Estado. Lo anterior puede verse más claramente cuando se enlistan algunos de los temas mas estudiados en nuestra región:

a) Cambio tecnológico y de organización del trabajo. Se inician en los setenta dentro de la tradición del proceso de trabajo y se continúan en los nuevos estudios laborales con otros marcos teóricos y problemas vinculados a la tercera revolución tecnológica y al *toyotismo*. Pronto encuentran que en América Latina son más relevantes para la reestructuración productiva las nuevas formas de organización del trabajo que las nuevas tecnologías y que los procesos de adaptación locales implican mezclas entre *taylorismo* y *toyotismo* como formas dominantes en lo nuevo. Las investigaciones más recientes que incorporan el concepto de aprendizaje tecnológico vinculan el espacio de la producción con instituciones extrafabriles relacionadas con la innovación tecnológica y la formación profesional.

b) La flexibilidad del trabajo. Estos estudios se complementan con aquellos que ponen el énfasis en las estrategias sindicales con respecto de la flexibilidad y la productividad. Estas investigaciones muestran un universo en el que se mueven cuatro estrategias sindicales principales: la de resistencia dura propia del sindicalismo de izquierda y algunos sectores del sindicalismo corporativo; la del “sindicato de la casa”, es decir un sindicato subordinado a la empresa y que hace tareas dentro del trabajo propias de un departamento de personal, se ha extendido a una parte minoritaria de sindicatos corporativos en el nivel de la empresa; finalmente, la estrategia de búsqueda de interlocución con la gerencia por parte del sindicato, sin someterse propiamente a aquella, reconociendo los cambios de terreno de la negociación colectiva e intentando la organización obrera no perder poder frente a las reestructuraciones de la producción. Los estudios acerca de la flexibilidad han tendido a vincular relaciones laborales al nivel de empresa con sistema de relaciones industriales y sistema político.

c) Sindicato y reestructuración productiva. Los estudios historiográficos, centrados en la democratización y luchas políticas de los sindicatos han sido substituídos por los de las consecuencias de la reestructuración productiva para los sindicatos y sus estrategias al respecto. Estos nuevos estudios pasaron por dos etapas, en la primera se puso el acento en las derrotas sindicales de fines de los ochenta frente a la reestructuración de las empresas; en los noventa en los casos de negociaciones exitosas para los sindicatos. Así, se acuñó un contenido para el concepto de neocorporativismo diferente del de Schmitter, en cuanto a sindicato que sin dejar de ser de Estado se vuelve de empresa. Es decir, los estudios actuales sobre sindicatos han dejado de hacerse como aquellos historiográficos, las miradas al pasado son escasas aunque escritas con mayor calidad y conocimiento. La reutilización del concepto de Corporativismo ha permitido relacionar la interacción entre sindicato y empresa dentro de los procesos productivos con el sistema de relaciones industriales.

d) Mercado del Trabajo. El enfoque sociológico sobre el mercado de trabajo se ha visto favorecido por el subdesarrollo de los estudios económicos sobre el mismo. Antes se dio el surgimiento en los setenta de la escuela sociodemográfica del mercado de trabajo que ha dirigido sus reflexiones hacia el sector informal, la unidad doméstica y la mujer. La otra vertiente también sociológica que desemboca en unidad doméstica es la que en los setenta estudiaba la economía campesina desde la perspectiva de Chayanov. En ambos casos ha sido el concepto de unidad doméstica y de reproducción lo que ha permitido articular producción con reproducción y con consumo, bajo el principio de que en las unidades domésticas es el consumo el que determina la producción en las unidades familiares. Los estudios recientes de mercado de trabajo y migración utilizando los conceptos de redes sociales combinadas con trayectorias laborales, que dan un peso importante a la construcción subjetiva de las expectativas de empleo, en contraposición con las teorías neoclásicas.

e) Cultura obrera. Esta ha sido abordada desde tres enfoques: el de la reproducción de la fuerza de trabajo que hemos reseñado en el punto anterior para analizar la decisión de conseguir empleo; la del proceso de trabajo que hace derivar la cultura y la conciencia de la situación laboral; y, tercero, la que trata de analizarla como identidad profesional. En este tema se puede observar la confluencia entre teorías hermenéuticas acerca de la subjetividad con teorías que hacen uso del concepto de *agency*, para tratar de vincular estructuras, subjetividades y acciones colectivas. La fascinación actual se centra en la incorporación de la subjetividad de los actores colectivos en los análisis no sólo de la cultura sino en general en los nuevos estudios laborales con un enfoque de actores que no obedecen ciegamente a las

presiones en las estructuras y que relaciona espacios de la producción con los de reproducción no productiva.

f) Estrategias empresariales de modernización. Estos estudios son muy recientes, anteriormente los análisis de empresarios se hacían como sujetos políticos o se estudiaban sus capitales. Ahora se trata de analizar como construyen sus estrategias de modernización, presionados estructuralmente pero a través de un proceso de dar sentido a la situación que pone en juego ciencia con subjetividad, lo anterior conduce al interés por la cultura empresarial. Lo poco que hasta ahora se sabe es que los empresarios frente a idénticas presiones del mercado no acuñan las mismas estrategias de modernización, que al menos hay dos, la de flexibilidad con involucramiento de la fuerza de trabajo y la de reducción de costos y, así se entra al debate más amplio de si globalmente hay tendencias hacia la convergencia en los modelos de producción. En el análisis de las estrategias y culturas empresariales se destacan los componentes nacionales o regionales (culturas regionales, formaciones profesionales, etc.) que permiten explicar la diversidad en estrategias.

g) Encadenamientos productivos. Estos estudios son también de la década de los noventa y se han desarrollado bajo la influencia directa o indirecta de *M. Piore*. Hasta ahora hay dos resultados relevantes, primero, que los empresarios local o regionalmente están construyendo nuevas instituciones no mercantiles de apoyo mutuo, es decir, que la liberación comercial requiere de cualquier manera de instituciones no mercantiles; segundo, que los encadenamientos inducen a la modernización pero se dan con grandes desniveles en condiciones de trabajo, seguridad, empleo y salarios. Por ejemplo, el análisis de subcontratistas muestra en acción los sistemas justo a tiempo con auditorias de calidad hacia el subcontratado pero, a la vez, desniveles importantes en condiciones de trabajo y salarios.

h) Educación, calificación y trabajo. Se analizan las posibles relaciones entre educación formal, calificación, capacitación con innovaciones tecnológicas u organizacionales, destacando en las investigaciones mas recientes la influencia de las instituciones intermedias de desarrollo tecnológico y formación para el trabajo, así como los aspectos culturales.

Los nuevos estudios laborales en América Latina, que como señalamos anteriormente pueden considerarse como una sociología del trabajo ampliada, se han consolidado sobre todo por la existencia de redes formales e informales de investigación: la Comisión de Movimientos Laborales de CLACSO a la que ahora cambiaremos de nombre por el de Grupo de Trabajo sobre "*Trabajo, sujetos y organizaciones laborales*", la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, la Red Franco Latinoamericana Trabajo y Tecnología, la Asociación Americana de Relaciones de Trabajo, las Asociaciones argentina, brasileña y mexicana de estudios del trabajo, el grupo R30 de la Asociación Internacional de Sociología y finalmente la *Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo* fundada en México en 1992 junto con su órgano oficial la *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. En los mismos años se abrieron postgrados especializados como el de Sociología del Trabajo en la Universidad Autónoma Metropolitana de México, el de Estudios del Trabajo en Argentina y el de Economía del Trabajo en Chile, nuevas revistas surgieron como *Trabajo* en México, *Estudios del Trabajo* en Argentina, *Economía del Trabajo* en Chile, y *Gaceta Laboral* en Venezuela. Habría que destacar la importancia de la revista española, *Sociología del Trabajo* y de su director Juan José Castillo, en la difusión de nuevas perspectivas acerca del Trabajo.

Los Nuevos Estudios del Trabajo en América Latina son una ciencia joven, viene de los años setenta y con propiedad de los ochenta (a pesar de su juventud, la interpretación de su historia ya ha originado polémicas). Se trata, además de un enfoque en el que las polémicas actuales de negación de la importancia del trabajo no han hecho mella. Por ejemplo, la postmodernidad no ha permeado estos estudios que se mantiene fieles a la idea de totalidad, en tanto que el trabajo que parte del proceso productivo, se articula con el mercado laboral (migraciones, trayectorias laborales y redes sociales), con la reproducción social de los trabajadores, con su cultura en diversos niveles, se imbrica con las relaciones laborales e industriales y en esa medida abarca al sindicalismo y al movimiento obrero, pero también a los empresarios como sujetos del trabajo y al Estado. A esta ampliada e inquieta sociología del trabajo no le representará ningún problema extenderse hacia el trabajo no asalariado, hacia los mandos medios e ingenieros, así como incluir el tiempo libre, el espacio urbano o rural. Han aparecido las primeras investigaciones en esta perspectiva para sectores agroindustriales, hoteleros, comercio formal y ambulante; ingenieros y empresarios.

El tener los Estudios del trabajo en América latina puntos de partida teóricos amplios que no son sólo sociológicos sino económicos y políticos engarza con tradiciones intelectuales latinoamericanas anteriores preocupadas por el desarrollo, el Estado y los sujetos sociales y políticos, pero ahora partiendo del trabajo. En esta medida los conceptos de Modelo de Producción y Modelo de Industrialización, así como el de Reproducción y Relaciones Industriales parecen estar en el centro de las preocupaciones de estas disciplinas. Esta opción ha tenido grandes ventajas analíticas, porque manteniendo un enfoque sociológico ha permitido romper límites disciplinarios y reconstruir conceptos que no siempre aparecen juntos en los países desarrollados.

Sin embargo, los estudios del trabajo ya institucionalizados en el mundo académico Latinoamericano, tienen como tareas importantes, si quieren seguir despuntando como campo de disciplinas en permanente renovación: primero, evitar el tedio de la investigación circular que puede tomar dos formas, aquella que insiste en reafirmar hipótesis de teorías discutibles hasta en sus lugares de origen; y, la que solo sirve para negar aquellas hipótesis. Es decir, los estudios del trabajo, como todas las otras ciencias sociales, tendrían que volver sobre problemas metodológicos clásicos, que en forma actualizada podrían permitirle la creación de teoría: cómo se construyen las teorías, cómo se validan, cómo se transforman, el papel del dato empírico, las estrategias de investigación, las polémicas entre universalismo y particularismo, entre estructuralismo y voluntarismo, entre totalidad y postmodernidad, entre estructura y subjetividad, entre acción racional y acción hermeneútica. Sin dar esta discusión es remoto que los Estudios del Trabajo por ellos solos puedan destrabar problemas básicos, como el de la convergencia o divergencia de los modelos productivos. Segundo, reafirmar su carácter abierto hacia los problemas del Desarrollo, que evite que se conviertan en una ciencia limitada en sus problemáticas a los procesos productivos o reproductivos más “típicos”, reducida al interés de pocos especialistas y se dirija hacia problemas palpitantes como el crecimiento económico, el empleo, el ingreso y la democracia. Por este camino tendrían que emprender un diálogo con la Economía y con la Ciencia Política, como ciencias con sus propias tradiciones teóricas. Diálogo de articulación, no de reducción, de búsqueda de fundamentaciones comunes y de creación de conceptos enriquecidos y de bisagras disciplinarias que permitan construir una Sociopolíticaeconomía que parta del trabajo. Tercero, seguir luchando por su reconocimiento y vínculo con los actores productivos. En este camino, desarrollar los aspectos operativos que tienen una larga tradición en los países desarrollados y que en América Latina han quedado reducidos comúnmente a la investigación científica básica. Esta dimensión resulta muy importante no sólo para ampliar la legitimidad de la disciplina y el mercado de trabajo de los egresados universitarios que hasta ahora han encontrado ocupación casi exclusivamente en labores de docencia e investigación científica, sino principalmente por el intento de definir para los Estudios del Trabajo un ángulo comprometido con los actores laborales y de un horizonte histórico que busque trascender la situación de postración de los trabajadores en América Latina.

En el Seminario de Aguascalientes (1999), el primero de esta nueva vida del Grupo de Trabajo de CLACSO sobre *“Trabajo, sujetos y organizaciones laborales”*, se trataron de abordar algunos de los problemas teóricos apuntados, bajo la consideración de que el concepto de Trabajo es más amplio que el Trabajo asalariado, que tampoco está centrado necesariamente en la manufactura, que incluye al trabajo informal, al anómalo, al de los servicios y la agricultura, también al autoempleo. En esta medida, las organizaciones y movimientos laborales no quedan reducidas a los sindicatos, se trata, sin embargo de aquellos que se relacionan con la condición del trabajo de manera inmediata o mediata. Lo mismo para las acciones y organizaciones empresariales, los partidos políticos y el Estado, que interesan en su relación con el trabajo y los trabajadores. Se trata, en síntesis, de desarrollar un recorte de la realidad que tenga uno de sus ejes en el trabajo en sentido ampliado. Desde el Grupo de Trabajo de CLACSO esperamos contribuir con esta reflexión.

Enrique de la Garza

Desafios atuais da sociologia do trabalho na América Latina: Algumas hipóteses para a discussão*

Laís Abramo**
OIT, Chile

1. A Sociologia do Trabalho na América Latina: uma sociologia “militante”

A trajetória da Sociologia do Trabalho na América Latina sempre esteve muito marcada pela situação política da região. Em um determinado sentido, sempre foi uma *disciplina militante*. Militante não no sentido partidário, ou de uma identificação totalizante com um determinado ator social (como poderia haver ocorrido, por exemplo com o sindicalismo, ou com uma perspectiva gerencial) ou com uma teoria específica. Mas no sentido de haver estado sempre, muito relacionada, muito em compasso, com os temas que marcaram, em cada período, os embates e desafios colocados pelos atores sociais e políticos no plano geral da sociedade.

É nesse sentido que considero que, e conforme argumentado em trabalhos anteriores (Abramo e Montero, 1995; Abramo, 1996; Abramo, 1998), é possível identificar, em cada uma das grandes etapas de desenvolvimento de nossa disciplina, uma *pergunta central*, que sobredeterminava a pesquisa empírica e a reflexão teórica.

Essas tres etapas seriam as seguintes: a primeira delas vai do surgimento da Sociologia do Trabalho latino-americana (anos 50) até o final dos 60, quando o tema principal, que sobredeterminava a discussão, era o da **modernização**, entendida como a passagem de uma sociedade agrária e tradicional a uma sociedade urbana e industrial, e o que se tratava de discutir eram as condições de emergência de uma classe trabalhadora “adequada” a esse processo de modernização. A segunda se desenvolve de meados dos anos 70 até fins dos 80, quando o central passa a ser a polaridade **democracia vs. ditadura** e o que se discute fundamentalmente são as possibilidades de reconstrução de uma classe trabalhadora e de um movimento sindical desorganizados e fragmentados pelos regimes militares. O terceiro inicia-se no final dos anos 80, quando o que passa a estar no centro da discussão é a crise do taylorismo fordismo e o surgimento dos “novos modelos de empresa”, os processos de **ajuste** estrutural e de **globalização** da economia a escala internacional e seus impactos sobre as situações de trabalho. Essa trajetória está marcada por um movimento teórico e metodológico complexo, no qual vão se transformando ou superpondo-se distintos níveis de análise e diferentes diálogos multidisciplinares. Em grandes linhas podemos dizer que, na primeira etapa, predominava uma sociologia em grande parte subordinada à economia do desenvolvimento, que, por sua vez, estava marcada por fortes elementos de um determinismo estruturalista. Na segunda etapa ocorre uma recuperação da perspectiva do sujeito, e a Sociologia do Trabalho dialoga *com* e se nutre *da* história, da ciência política e da sociologia dos movimentos sociais. Na terceira etapa, se por um lado se verifica uma tendência a aprofundar o movimento iniciado na fase anterior em direção ao exame dos processos de trabalho e ao diálogo com disciplinas tão díspares como a Antropologia e a Engenharia Industrial, se fortalece também outra vertente, na qual a tendência é a metamorfose da Sociologia do Trabalho em uma “sociologia do *management*” e, outra vez, sua subordinação à economia e a desapareição dos sujeitos.

A *pergunta central* que considero haver marcado cada um desses tres períodos provinha, portanto, menos de um movimento próprio de evolução da disciplina e, muito mais, da sua capacidade de perceber

e dar corpo a uma questão que era social e politicamente relevante. Em outras palavras: a construção dessa pergunta, ou tema central, ainda que, evidentemente, obedecesse a um debate teórico, conceitual e metodológico desenvolvido no interior da disciplina e nos seus “arredores”¹, sempre esteve fortemente relacionada aos processos sociais básicos vividos em cada momento histórico, ou seja, às questões que estavam, em cada um desses momentos, postas na ordem do dia, tensionando a sociedade e os atores políticos e sociais que a constituíam.

O caráter “militante” da Sociologia do Trabalho latino-americana não impediu, no entanto, a sua constituição enquanto uma disciplina científica, institucionalizada academicamente e com uma significativa produção teórica e empírica. Pelo contrário, me atrevo a levantar a hipótese de que esse caráter “militante” foi uma das chaves para que a disciplina tenha sido capaz de desenvolver formulações teóricas próprias e uma experiência de pesquisa sólida e criativa, com um importante grau de autonomia, apesar de haver estado, em cada um dos diferentes períodos acima assinalados, fortemente permeada pelo debate teórico internacional.

2. Os desafios dos anos 90

Um dos grandes paradoxos da Sociologia do Trabalho latino-americana nos anos 90 é o significativo florescimento da sua produção justamente no momento em que uma forte crise se abate sobre o mundo trabalho e em que muitos preconizam “o fim do trabalho”, e, em consequência, da classe trabalhadora e de sua capacidade de intervenção na sociedade. Questiona-se a atualidade do trabalho enquanto instância basicamente constitutiva da sociedade moderna (assim como da identidade dos indivíduos e grupos sociais que lhe são característicos), e, portanto, a sua permanência enquanto um conceito sociológico chave para a compreensão dessa sociedade e dessas identidades ²

Na tentativa de explicar essa aparente contradição, levantamos a hipótese de que esta seria, uma vez mais, uma expressão do caráter “militante” da Sociologia do Trabalho latino-americana: é como se, frente à gravidade da situação que afeta o mundo do trabalho e os atores históricos que em torno a ele se constituíram, se delineassem duas tendências diferentes (e quase opostas), tensionando esses mesmos atores, a sociedade e, em particular, a disciplina.

Uma dessas tendências poderia ser caracterizada como a da desaparecimento do tema, ou seja, a tendência à desaparecimento do trabalho enquanto problema e dos trabalhadores enquanto sujeitos históricos relevantes no imaginário acadêmico e político de nossos países. Em particular, o obscurecimento do trabalho e dos trabalhadores na discussão sobre os novos modelos produtivos, o que, por sua vez, significa a negação das possibilidades de constituição de práticas coletivas socialmente significativas relacionadas à negociação e ao estabelecimento de (novas) formas de regulação do trabalho nesse contexto. Nesse sentido, trata-se também, uma vez mais, de um tema essencialmente político.

A outra tendência se expressa na mobilização de um enorme esforço intelectual (e político) com o objetivo de, justamente, (tornar a) *visibilizar* o que corre o risco de ser obscurecido e *resgatar* as possibilidades que estão sendo negadas. *Visibilizar*, em primeiro lugar, as múltiplas e heterogêneas realidades do trabalho que se redefinem no contexto da reestruturação produtiva. Longe de estar desaparecendo, o trabalho parece estar expandindo-se, continuando a ser a forma principal de integração à sociedade da grande maioria da população mundial (ou, a sua falta, a causa principal das variadas formas e mecanismos de exclusão vividos por amplos setores dessa mesma sociedade). *Resgatar* as possibilidades de constituição de sujeitos coletivos e práticas sociais relevantes, em especial aquelas referidas às possibilidades de constituição de formas negociadas de regulação das realidades do trabalho nesse novo contexto.

É essa segunda tendência que se expressa na preocupação renovada com o estudo do que ocorre com o trabalho e os trabalhadores na América Latina, frente ao processo de globalização e transformação produtiva, no interior das empresas, ao longo das cadeias produtivas, no conjunto do mercado de trabalho, nos sindicatos (para citar apenas algumas das dimensões que vem sendo consideradas). Expressa-se também na tentativa sistemática de entender e discutir os avanços e dificuldades, limitações e possibilidades da disciplina nesse contexto.

3. A necessidade de reafirmar uma perspectiva propriamente sociológica nos debates em curso

É previsível que, durante bastante tempo, a discussão sobre o mundo do trabalho continue estando sobredeterminada pelo tema da globalização da economia, pelos ajustes a nível macroeconômico, e suas derivações: as políticas de inserção competitiva das economias nacionais nos mercados internacionais, a reestruturação produtiva, as estratégias de busca de uma maior eficiência e produtividade a nível das empresas. A tendência principal, no mundo acadêmico e no discurso político dominante é, nesse contexto, aquela (a que já fizemos referência) que conduz a um obscurecimento do trabalho e dos trabalhadores enquanto problemas teóricos relevantes, assim como campo e sujeitos possíveis de estabelecimento de práticas sociais significativas (em particular no que se refere aos rumos e características do processo de reestruturação produtiva), configurando, portanto, um novo determinismo, de caráter técnico-econômico, e uma nova tendência à desapareição dos sujeitos da discussão e da análise sociológica.

Por outro lado, é impossível para a Sociologia do Trabalho furtar-se a esse debate, eludir os temas e questões que nele estão colocados. Isso significaria necessariamente uma derrota ou subordinação da sociologia frente a outras abordagens disciplinares (em especial a economia, a engenharia de produção, a administração de empresas, as teorias do *management*) na medida em que seria muito difícil (quase impossível) introduzir no debate de maneira relevante (e não marginal) as questões e preocupações clássicas da disciplina? Penso que não. Desde que sejamos capazes, justamente, de enfrentar o desafio de *reafirmar uma perspectiva propriamente sociológica nos estudos sobre esses processos*; ou seja, desde que sejamos capazes de redescobrir a pergunta (ou as perguntas) sociológica(s) fundamental(is), que possam conduzir a (ou reafirmar os) aspectos propriamente sociológicos no debate em curso.

Dois pontos poderiam ser questionados nessa argumentação: em primeiro lugar, por que seria importante reafirmar uma perspectiva propriamente sociológica, já que, nos últimos anos, vimos afirmando e reafirmando a importância da multidisciplinariedade para a análise das realidades cada vez mais complexas do mundo do trabalho? Em segundo lugar, no que consistiria essa “perspectiva propriamente sociológica”?

Tentando responder a primeira pergunta: a (cada vez mais) necessária multidisciplinariedade não significa a “dissolução” das diferentes disciplinas em um amálgama de conceitos e métodos que só tende a produzir confusão,³ quando não a subordinação de umas perspectivas disciplinares a outras.

Tentando responder a segunda pergunta: reafirmar uma perspectiva propriamente sociológica nos estudos sobre os novos paradigmas e os processos de reestruturação produtiva significa não perder de vista que o estudo sociológico sobre o trabalho e os trabalhadores tem, como objetivo fundamental, além de desvendar as realidades do mundo da produção, elucidar os processos de produção e reprodução da própria sociedade. Foi por considerar que o “trabalho é o fato social principal” (Offe, 1989), ou o *locus* principal de constituição das relações sociais definidas no seu sentido mais amplo, e, nesse sentido, da dinâmica fundamental da sociedade moderna (capitalista), que os clássicos de nossa disciplina se dedicaram com tanto empenho à análise do trabalho, e que este passou a ser considerado *uma categoria sociológica chave para entender não apenas o mundo da produção, como também a própria sociedade*.

Reafirmar essa perspectiva sociológica significa também descobrir e visibilizar as *relações sociais* que estão configurando-se e reconfigurando-se, estruturando-se e desestruturando-se em torno e a partir desses processos. O que, por sua vez, supõe recuperar na análise o tema dos sujeitos (ou *atores sociais*) que, em sua complexidade e diversidade, estão, ao mesmo tempo, *sendo produzidos por e produzindo* essas relações sociais, e, portanto, a configuração concreta (e também diversificada) das realidades da produção e do trabalho (e dos modelos de reestruturação produtiva), em cada país, setor, território ou empresa.

A preocupação por rejeitar o determinismo tecnológico e/ou economicista, e, por conseguinte, por *encontrar os sujeitos* dos processos de modernização tecnológica e produtiva, entendendo as configurações concretas desses processos como resultado *também* das ações e práticas coletivas desses sujeitos esteve presente em vários dos estudos realizados no período inicial da 3ª etapa de desenvolvimento da Sociologia do Trabalho latino-americana a qual fizemos referência. Essa

preocupação se expressava, por exemplo, nos estudos sobre os impactos sociais (fundamentalmente sobre o emprego e o trabalho) da introdução das novas tecnologias de base micro-eletrônica, assim como naqueles que se centravam na análise das estratégias empresariais e sindicais frente ao processo de modernização (em especial naquilo que chamamos da “resistência” dos trabalhadores ao processo de automatização).

Esses estudos tiveram (e continuam tendo) grande importância. Mas cabe a pergunta: até que ponto não passaram a padecer de um certo “tecnicismo”? Até que ponto a necessidade de legitimar-se enquanto interlocutor frente à economia, à engenharia de produção ou à administração de empresas, não levou a que, muitas vezes, se perdesse de vista o enfoque propriamente sociológico da discussão, ou seja, as perguntas propriamente sociológicas, que pudessem conduzir a resultados substantivos de pesquisa que também tivessem esse caráter?

A partir daqui pretendo analisar alguns dos movimentos da disciplina nos anos 90, tentando pensar seus avanços, limitações e desafios. Nesse sentido, talvez seja necessário dizer, em primeiro lugar, que não há um movimento único, não há uma tendência única. Há movimentos em sentidos diferentes, que podem estar refletindo justamente um (criativo e multifacetado) esforço de busca de novos temas, novos caminhos, novas metodologias, novas respostas. Mais ainda: o próprio crescimento quantitativo dos estudos sobre o trabalho na região⁴ e a ampliação dos seus temas dificulta identificar, nesse conjunto, uma única via ou única tendência, ou ainda uma tendência (teórica, metodológica, empírica) dominante.

Essa situação talvez seja um reflexo do que diz Bagnasco (1999:139) no seu instigante artigo (e com um título muito sugestivo: “Da Sociologia do Trabalho à sociedade”), de que “este não é o momento para grandes sínteses”. Segundo este autor, a crise do fordismo e o aprofundamento do processo de globalização vem provocando um forte e veloz aumento da diferenciação no mundo do trabalho (especialmente em relação às dimensões da divisão do trabalho) que não apenas trás maiores dificuldades para a análise, como conduz a novas formas de estratificação social que ainda não podem ser percebidas com clareza. Devido a isso, esse seria justamente o *momento da análise* (no sentido mais literal do termo) ou seja, o momento de aprimorar a capacidade de distinguir aspectos diversos e parciais da situação, cuja combinação e cujos êxitos poderão ser percebidos com maior clareza apenas a longo prazo.

Pode ser. Mas isso nos deixa frente a um problema: o que significa para a Sociologia do Trabalho não poder dispor de nenhuma síntese, ou pelo menos de sínteses parciais e provisórias,⁵ em um momento em que a sociedade está cortada (tensionada) por uma disputa de discursos sobre o mundo do trabalho e, principalmente, por uma disputa de discursos sobre os efeitos e exigências do processo de globalização e das novas formas de competitividade e, em particular, sobre a possibilidade da presença social e políticas dos trabalhadores nesse contexto? O que isso pode significar nesse processo de disputa, seja com o sentido comum, seja com os discursos politicamente dominantes, seja com outras abordagens disciplinares, como por exemplo a economia neo-clássica, ou as teorias do *management*, essas sim com grande vocação hegemônica?

Uma vez mais, isso pode significar, justamente, o obscurecimento da discussão sobre que tipo de sociedade está sendo constituída a partir das mudanças ocorridas no mundo do trabalho (que tipo de sociabilidade está sendo gestada, que novas segmentações, que novas exclusões...) e que tipo de relações sociais estão sustentando/sendo produzidas por esses novos arranjos produtivos.

Esses temas não dizem respeito (apenas) a uma curiosidade teórica e conceitual. Mais que isso, o equacionamento desses problemas é um elemento chave para pensar quais são os atores e sujeitos coletivos que estão surgindo/podem surgir desses processos e que capacidade de interlocução e negociação social eles tem ou podem vir a ter.

4. Trabalho e sociedade: uma complexa relação

Para discutir o tema das relações entre o trabalho e a sociedade, ou entre o tipo de sociedade que está sendo produzido pelos novos arranjos produtivos, pode ser inspirador voltar aos “pioneiros” da sociologia do Trabalho latino-americana. Na primeira fase da sua trajetória, como já havíamos assinalado, a forte influência da temática da modernização e da Sociologia e da Economia do Desenvolvimento e, em especial, das análises de corte estruturalista dominantes nesse período nessas disciplinas, levou a que a caracterização da classe trabalhadora, em especial no que se refere à sua capacidade de organização e ação coletiva, se fizesse a partir, basicamente, das características estruturais das sociedades (e particularmente dos processos de industrialização) que as “produziam”. Tal como discutido por Paoli, Sader e Telles (1984) e Paoli e Sader (1986), essa perspectiva analítica foi responsável pela produção de uma *imagem de classe* caracterizada principalmente pelas suas ausências, carências e debilidades, construída em geral a partir de um procedimento de comparação com o paradigma de constituição da classe trabalhadora e do sindicalismo “típico” dos países centrais.

Entretanto, entre as virtudes desses primeiros estudos sociológicos sobre o trabalho destacam-se duas. Em primeiro lugar o fato de que eles estavam fortemente relacionados ao tema da *mudança social*, devido fundamentalmente a essa mesma interlocução com a discussão realizada no âmbito da Sociologia e da Economia Política do Desenvolvimento. Apesar dessa noção de mudança social estar fortemente associada a uma idéia da modernização e da industrialização como a via de transição de uma sociedade rural-tradicional a uma sociedade urbana-industrial (ou de *progresso*, como diria Touraine, 1999), essas noções tinham, na época, um sentido muito mais socialmente inclusivo do que as concepções atuais da modernização, tanto no âmbito acadêmico como político. Tanto na Sociologia como na Economia Política do Desenvolvimento produzidas na América Latina nessa época, a idéia de industrialização estava relacionada à construção de um projeto nacional de superação, entre outras coisas, da dependência política e cultural, da pobreza, da marginalidade e da exclusão social.

Em segundo lugar, o fato de que, ao estudar o trabalho e os trabalhadores, nossos “pioneiros” estavam preocupados em entender e explicar não apenas as relações existentes no interior das empresas, ou entre os trabalhadores e os sindicatos, mas também fenômenos sociais mais amplos. Em outras palavras: as perguntas que se faziam sobre o trabalho e os trabalhadores eram, no fundo, perguntas relativas à natureza da sociedade que se estava constituindo (ou transformando). Nesse sentido, e apesar de seus pecados estruturalistas, eram estudos de caráter eminentemente sociológico, porque preocupados em elucidar essas relações. A seleção do objeto (ou área de estudo) se relacionava à consideração do trabalho como um âmbito privilegiado para entender a sociedade, e, em particular o fenômeno mais global da transição.

Isso significa duas coisas (a partir daqui, tomarei como referência particular a produção da Sociologia do Trabalho brasileira). Em primeiro lugar, apesar do privilegiamento de estudos de caráter micro, os autores mais representativos dessa fase originária insistiam em afirmar que as explicações para os fenômenos da conduta, atitudes e orientações dos trabalhadores, que constituíam seus objetos privilegiados de estudo e universos específicos de análise, não poderiam ser encontradas apenas nas características próprias das empresas, entendidas como organização, e nem do grupo específico de trabalhadores estudado. Elas deveriam ser buscadas também, por estar fortemente relacionadas, em fenômenos sociais mais amplos, tais como as características do processo de formação de classe e o padrão mais geral das relações sociais e políticas existentes no seu entorno (como por exemplo as características da ordem patrimonialista no interior do país), etc.

Em segundo lugar, o interesse dos autores não era explicar o trabalho e as relações que em torno a ele se constituíam em si mesmos, mas sim como um requisito fundamental para, a partir disso, explicar fenômenos sociais mais amplos (ou seja, padrões mais gerais de organização social). É justamente essa característica que, no entender desses autores, irá permitir que os resultados de seus estudos, apesar de não generalizáveis para o conjunto da classe trabalhadora, contribuíssem ao entendimento desses fenômenos mais amplos. Contribuíssem para explicar, por exemplo, não apenas o comportamento dos trabalhadores da empresa pesquisada mas, em termos mais gerais, os padrões de comportamento “dos grupos operários de formação recente nas grandes e modernas empresas industriais instaladas nos últimos anos no país” (Rodrigues, 1970), ou, a partir dos casos específicos estudados, elucidar um padrão que

caracterizava “as relações existentes nas indústrias imersas no tradicionalismo de pequenas comunidades existentes por todo o Brasil” (Lopes, 1964).

Outra observação que merece ser feita é que, apesar do esforço de afirmar o tema do trabalho como academicamente relevante, e de constituir a Sociologia do Trabalho como um campo disciplinar específico, esses autores (e ainda aqui a referência é o caso brasileiro) faziam parte de um projeto intelectual mais amplo. Uma “escola sociológica”, com uma correspondência institucional importante (a Faculdade de Filosofia da Universidade de S.Paulo), formada por investigadores que não se dedicavam apenas ao tema do trabalho, como também a uma série de outros, tais como as relações raciais, o comportamento político de empresários e estudantes, os migrantes de origem rural e a formação do Estado. Isso sem dúvida foi importante para situar o tema do trabalho, e as reflexões desenvolvidas por esses autores, no contexto de um debate mais amplo, assim como para realimentar mutuamente essas várias áreas específicas de pesquisa e reflexão (diminuindo, nesse sentido, os problemas de uma excessiva especialização).

5. Do trabalho à empresa: uma nova e mais radical desaparição dos sujeitos?

A crise do mundo do trabalho sem dúvida é profunda. Ainda que este não esteja desaparecendo, está em questão o emprego “duplamente adjetivado como formal e assalariado” (Castillo, 1996). Entre os grandes problemas que isso coloca para a Sociologia do Trabalho, gostaria de destacar dois: a) foi justamente essa forma de trabalho (emprego formal e assalariado) que esteve na origem de toda a institucionalidade referida ao mundo do trabalho construída no decorrer desse século (direito do trabalho, mecanismos de proteção social, formas de representação e organização sindical, possibilidades de negociação coletiva, etc.); b) foi justamente essa forma de trabalho que conformou a imagem de classe trabalhadora que esteve na base da produção sociológica sobre o tema: esses eram os “personagens centrais”, quando não exclusivos, da Sociologia do Trabalho, em especial nos países desenvolvidos.

É importante assinalar que, segundo os dados da OIT, vem ocorrendo, nos últimos 20 anos, uma profunda transformação na estrutura do emprego na América Latina: se somamos o conjunto do emprego formado pelo serviço doméstico, o trabalho por conta própria (excluindo os técnicos e os profissionais) e o emprego gerado pelas micro e pequenas empresas (com no máximo 10 trabalhadores),⁶ esse total, que em 1980 correspondia a 40% do estoque de emprego existente no conjunto da região, hoje atinge 60%. Além disso, dos novos empregos criados a cada ano, 85% se concentravam nesses setores (OIT, 1998).

Os efeitos da “revolução tecnológica” (em especial nos países desenvolvidos) e das mudanças na estrutura do emprego que vem ocorrendo de maneira mais ou menos generalizada a escala mundial (e que na América Latina se expressam, entre outros, nos dados acima apresentados) são alguns dos elementos que estão na base das variadas teses sobre o “fim do trabalho”, que passam a influenciar tanto o debate político como os estudos sobre o trabalho na região a partir de finais dos anos 80.⁷ Um dos efeitos desse processo seria um deslocamento da discussão acadêmica e política *do âmbito do trabalho para o âmbito da empresa*. A empresa, vista como organização (ou, nos termos de Lautier, 1999, como “um corpo coletivo inteiramente voltado para a competitividade”), passaria a ser considerada como o ator fundamental (e praticamente exclusivo) do mundo da produção. Esse deslocamento tenderia a provocar, uma vez mais, um obscurecimento do trabalho enquanto tema, assim como do fato de que o mundo da produção é composto de diferentes atores, com diferentes (e muitas vezes conflitivas) possibilidades de produção de experiências e práticas significativas para a conformação dessas mesmas realidades produtivas. Isso tenderia a provocar uma nova e muito mais radical desaparecimento dos sujeitos (e, em especial, da possibilidade de constituição dos trabalhadores enquanto sujeitos) do que aquela que marcou a produção da primeira etapa da sociologia do trabalho latino-americana.

Com efeito, nessa primeira etapa, o que ocorria não era uma negação da presença dos trabalhadores na sociedade. Justamente, e conforme a análise de Castro e Leite (1994), o que intrigava os nossos “pioneiros” era a presença dessa “classe operária nativa” (no sentido de não ser mais constituída, na sua maioria, por migrantes europeus) e sua crescente e rápida entrada no mundo urbano industrial, assim como os problemas que isso colocava.

A relativa ausência dos sujeitos nessa perspectiva de análise (que se expressava na sua definição pelo negativo) estava referida principalmente à sua suposta incapacidade de desenvolver um projeto, uma organização e formas autônomas de ação coletiva, tendo como referência a trajetória da classe trabalhadora e do sindicalismo nos países centrais. Mas não se negava a importância da presença dos trabalhadores na sociedade, pelo menos em termos “virtuais”, ou seja, de um “vir a ser”, que dependia (conforme a vertente de análise), seja do avanço do processo de industrialização (capaz de constituir por fim a classe trabalhadora “adequada” à transição, ou às características da sociedade urbano-industrial), seja da ação do Estado ou dos partidos (garantindo o êxito do projeto industrializador e/ou organizando e dando sentido à ação operária).

Ou, em outras palavras, e tomando de empréstimo a formulação de Castel (1997): a questão anterior era a de encontrar a maneira pela qual um ator social subordinado e dependente poderia transformar-se em um sujeito pleno. O trabalho do peão ou do operário especializado, explorados sem dúvida, não por isso era menos indispensável. Em outras palavras, continuava ligado ao conjunto dos intercâmbios sociais. Ainda que ocupando o último escalão, formava parte da sociedade, entendida – segundo o modelo de Durkheim – como um conjunto de elementos interdependentes. Disso resultava que sua subordinação poderia ser pensada nos marcos de uma problemática da integração. Hoje, a tendência a considerar uma cada vez maior parcela da população trabalhadora como “inimpreável” (a versão moderna, no entender de Castel, dos que eram considerados “inúteis para o mundo”, ou seja, a mão de obra transformada em “supérflua” pela Revolução Industrial), significa que essa população passa a ser vista como um conjunto de indivíduos que não é sequer “explorável”, já que, para sê-lo, teriam possuir “perícias transformáveis em valores sociais”. Ou seja, um conjunto (crescente) de indivíduos que passam a ser vistos como radicalmente fora (e incapazes de entrar) no mundo produtivo, e, portanto, excluídos, e, portanto, desqualificados enquanto sujeitos possíveis de serem tomados em conta (e muito menos de participar diretamente) em processos de interlocução e negociação social.

6. Da imagem unificadora sobre a classe trabalhadora a uma visão mais complexa através da consideração da sua heterogeneidade e diversidade

Outro traço importante da produção da Sociologia do Trabalho latino-americana nos anos 90 é a mudança na *imagem* da classe trabalhadora que começa a emergir em um número importante de estudos.

Sem dúvida, a primeira grande ruptura com a imagem da classe trabalhadora característica do paradigma originário da Sociologia do Trabalho na região, como tão bem analisado por Paoli, Sader e Telles (1984) e Paoli e Sader (1986), foi deixar de definí-la pelo negativo e começar a pensar na(s) sua(s) (possíveis) positividade(s).

No entanto, o que predomina na produção sociológica dos anos 70/80 continua sendo ainda fundamentalmente uma imagem homogeneizadora da classe trabalhadora: os “personagens” da maioria desses estudos eram trabalhadores urbanos, industriais, masculinos, brancos, adultos. Ou, o que dá no mesmo, trabalhadores sem sexo, sem idade, sem cor. Um dos primeiros e mais importantes passos para começar a modificar essa imagem, e desconstruir essa perspectiva homogeneizada e homogeneizadora, foi a incorporação da perspectiva de gênero nos estudos sobre o processo de trabalho 8.

Esse movimento, sem dúvida, tem-se aprofundado nos anos recentes: começa a afirmar-se, em uma parte importante dos estudos sobre o trabalho, a imagem de um sujeito (ou melhor, de *sujeitos*) muito mais multifacetados, através, principalmente da reafirmação da importância de considerar a dimensão de gênero, assim como da introdução de novas clivagens. A imagem de trabalhador que emerge dessa produção tende a ser, portanto, muito mais complexa e heterogênea que a imagem tradicional. O crescente espaço reservado à discussão sobre o trabalho feminino, às relações de gênero no trabalho, às dimensões de raça e etnia e ao trabalho infante-juvenil são alguns dos exemplos da capacidade de identificar e dar visibilidade a essa complexidade e heterogeneidade (Abramo, Abreu e Leite, 1997).

Mais uma vez isso está fortemente relacionado às transformações concretas que vem ocorrendo no mundo do trabalho: desde fenômenos mais gerais como a tendência de aumento da participação feminina

no mercado de trabalho (Arriagada, 1998) até o reforço de antigas (e a introdução de novas) formas e mecanismos de segmentação e fragmentação (de sexo, raça, etnia, idade, nacionalidade) produzidas pelos atuais processo de reestruturação produtiva.

7. Da dicotomia processo de trabalho (sociologia) vs. mercado de trabalho (economia) a uma maior integração dessas perspectivas

O aprofundamento dos processos de reestruturação, assim como a continuidade dos processos de exclusão social na região, obrigaram os “sociólogos do processo de trabalho”, que haviam se dedicado com tanto afinho à tarefa de desvendar o que ocorria no “âmbito recôndito da produção”(Marx), a lançar o olhar para fora dos muros das (novas) empresas, e encontrar-se com as realidades mais amplas do mercado de trabalho.

Com efeito, a maioria dos estudos realizados sobre a reestruturação e modernização produtiva tendeu a concentrar-se, em um primeiro momento, nas empresas de ponta dos setores de ponta de cada país. De alguma maneira, esse foi um processo natural, compreensível, que respondia a uma necessidade de entender o que de novo se estava produzindo, e que era compartilhada entre sociólogos, economistas, engenheiros de produção e atores sociais.

Natural, mas insuficiente. Mais que isso, de certa forma perigoso, pois propício a fornecer uma imagem muito parcial dos processos de transformação em curso. Efetivamente, tal como alertado por Castillo e Santos (1993), os efeitos virtuosos sobre a produtividade das empresas, o trabalho e os trabalhadores, que podem estar-se produzindo nessas empresas de ponta, frequentemente se relativizam, ou se anulam, se examinamos o que ocorre nos sucessivos níveis das cadeias produtivas nas quais elas se inserem.

Da mesma forma em que nos anos 70/80 havia sido fundamental “lançar o olhar para trás dos muros cinzentos das fábricas”, na expressão de Frederico (1978), para redescobrir a classe trabalhadora para além das estruturas que pareciam determinar um comportamento heterônomo, incapaz de qualquer ação coletiva importante nos quadros da ditadura; para redescobrir a fábrica como espaço político (Castro e Leite, 1993) e a vivência das condições de trabalho como espaço fundamental da construção das suas identidades e subjetividades; para entender a resistência, a rearticulação dos movimentos de trabalhadores e suas novas potencialidades, e isso implicou em uma virada temática e conceitual fundamental da Sociologia do Trabalho na região, passava a ser necessário, agora, fazer um movimento no sentido contrário, ou seja, **lançar o olhar para fora dos muros das (novas) fábricas** e ver como essas duas realidades se articulavam.

O estudo das cadeias produtivas é uma das formas mais importantes, no atual contexto, de promover essa articulação.⁹ Não apenas para entender as bases das novas estratégias de competitividade das empresas, como também para “re-sociologizar a análise”, por meio da recuperação de “todos os atores do drama produtivo”, ou seja, do reencontro do(s) novo(s) sujeito(s) da produção, o “novo trabalhador coletivo” (Castillo, 1994), que, devido à natureza dos processos de reestruturação em curso, também se define agora, frequentemente, muito além dos muros das (novas) empresas.

A elaboração já acumulada da Sociologia do Trabalho latino-americana em torno ao tema das cadeias produtivas¹⁰ permite avançar no sentido de uma análise mais sistêmica dos processos de reestruturação em curso, assim como de seus efeitos sobre o emprego e o trabalho, a partir da consideração de várias dimensões, entre as quais se destacam as seguintes nos estudos até agora realizados:

* as mudanças tecnológicas, organizacionais e na natureza do trabalho que vem ocorrendo no interior dos vários tipos de empresas (e não mais apenas nas de “ponta”) que se articulam ao longo das cadeias;

* como essas mudanças se disseminam ou não ao longo das cadeias (possibilidades e obstáculos para essa disseminação);

* a relação desses processos sobre a natureza e as condições de trabalho e a qualificação de trabalhadores e trabalhadoras ao longo das cadeias;

* as relações interempresas que se estruturam ao longo das cadeias (assimetrias de poder, possibilidades de associatividade, cooperação e assistência técnica, etc);

* as novas institucionalidades e novas formas de “governança” que se estruturam ao longo das cadeias;¹¹

* as novas segmentações da força de trabalho que se produzem e reproduzem ao longo das cadeias a partir da natureza dos processos de reestruturação, do caráter das relações interempresas e das formas de “governança”; apesar de que até agora a dimensão mais trabalhada desses novos processos de segmentação tem sido a de gênero, a abordagem metodológica utilizada permite considerar também as dimensões de raça, etnia, nacionalidade, etc, o que, sem dúvida, enriqueceria muito a análise;

* a visibilização da presença feminina no processo de produção de um determinado bem ou serviço, e como parte do “novo trabalhador coletivo” que se constitui ao longo das cadeias¹²;

* uma visão mais realista sobre as possibilidades de enriquecimento e precarização do trabalho em um determinado tecido produtivo (a partir da consideração das dimensões anteriormente mencionadas);

* possíveis novos espaços e formas de interlocução e negociação entre os atores produtivos (que também não são mais apenas os tradicionais).

Alguns desses estudos vem apontando também a importância de uma outra parceria, bastante promissora, mas que até agora tem sido pouco desenvolvida na sociologia do trabalho latino-americana, qual seja, a relação de todos esses fatores com a dimensão dos *entornos territoriais* e com as *estratégias de desenvolvimento econômico local*.

A problemática do desenvolvimento econômico local (Albuquerque, 1997; Vazquez-Barquero, 1998) também está vinculada à discussão da crise do taylorismo fordismo e dos novos modelos produtivos, em especial aqueles baseados na “especialização flexível” (Piore e Sabel, 1984) e nos distritos industriais (Bagnasco). No entanto, ela configura uma outra vertente de produção teórica, voltada, não principalmente para a questão do trabalho (e nem dos trabalhadores), mas sim para a discussão de outras possíveis fontes de desenvolvimento econômico (entre as quais se enfatiza a importância dos “ativos” sociais e institucionais de um determinado território, tais como a existência de trabalhadores qualificados, de experiências de cooperação e associatividade entre empresas, de governos municipais com políticas inovadoras, de formas de articulação entre o tecido produtivo local e as instituições educacionais, experiências de negociação social entre os atores locais, etc). A outra grande preocupação da literatura sobre o desenvolvimento econômico local é a definição e proposição de estratégias e instrumentos concretos para promover esse tipo de desenvolvimento.

A noção de *território* que está presente nessas formulações não se refere a uma delimitação geográfica ou puramente econômica, mas sim a um *espaço social e institucionalmente organizado*. Nesse sentido, a vinculação dessa tradição com a Sociologia do Trabalho, e em particular a integração dessa noção de território com a perspectiva de análise das cadeias produtivas (que em geral *não está presente* na literatura sobre o desenvolvimento econômico local), pode ser muito fértil. Permite, por exemplo, chegar a uma noção muito mais completa e complexa do tecido produtivo e, portanto, do processo de trabalho em todas as suas dimensões, assim como do “trabalhador coletivo” que se constitui ao longo desses tecidos produtivos. Permite também chamar a atenção para outros elementos, entre os quais se destacam: a) outros atores que se constituem a nível territorial (em especial os governos locais); b) outros espaços de interlocução e negociação (além dos mais tradicionais, tais como a empresa e o setor) e, portanto, de outras possíveis formas de regulação das relações de produção e de trabalho; c) outras institucionalidades e outras dimensões do público (e portanto da política).

No caso do Brasil, a preocupação (incipiente) pela incorporação dessas dimensões (e pela articulação das noções de cadeia produtiva e território), se relaciona, uma vez mais (além do que poderia ser considerado o “movimento próprio” de evolução teórica e conceitual da disciplina, se é que isso existe, em se tratando de uma ciência social), ao fato de que os próprios atores sociais passam a identificar-se e a articular-se nesse espaço. O que poderia ser pensado, nos termos de Lautier (1999), como a configuração de uma nova “demanda social” para os sociólogos e sociólogas do trabalho.¹³

8. Trabalho, sociedade e democracia

Na segunda metade dos anos 90, uma vez mais em compasso com as questões que estavam (estão) postas na ordem do dia nos países da região, a Sociologia do Trabalho latino-americana retoma em parte a discussão mais geral sobre a sociedade, através, por exemplo, da ruptura da dicotomização entre os estudos sobre o processo de trabalho e os mercados de trabalho que havia caracterizado a fase anterior de desenvolvimento da disciplina, e do estabelecimento de novas pontes de diálogo (menos subordinado) com um setor da economia do trabalho. Isso ocorre, como já foi dito, com a incorporação de temas como os da precarização do emprego, das cadeias produtivas, das trajetórias ocupacionais, que vem fertilizar muito o debate e resolver alguns dos impasses da fase anterior.

Por outro lado, evidencia-se outra grande ausência nos estudos do trabalho realizados esse final de século na região: o tema da democracia. Tema esse que esteve muito presente nos estudos da 2ª etapa da trajetória da sociologia do trabalho latino-americana, seja aqueles de caráter mais geral (como os relativos às grandes mobilizações operárias de Contagem e Osasco no Brasil, ou o *Cordobazo*, na Argentina), seja os primeiros estudos sobre o processo de trabalho, que tratavam justamente de elucidar as relações entre o autoritarismo político e o despotismo fabril e as possibilidades de reconstituição dos sujeitos coletivos no quadro das ditaduras militares.

A partir dos primeiros anos da década de 90, seja porque os processos de transição democrática tenham avançado na maioria dos países (instituinto outra vez a “normalidade” democrática), seja porque os temas do ajuste e da globalização tenham concentrado nossas atenções (e energias) de maneira tão avassaladora, a verdade é que deixamos de lado o tema da democracia. Como se os novos modelos de empresa tivessem eliminado a dominação e o controle autoritário no interior dos processos de trabalho. Ou como se a questão democrática em termos macro-políticos tivesse sido resolvida definitivamente no Continente (e em cada um de nossos países).

Parece urgente então nesse momento considerar o seguinte problema: se, através do trabalho, o que queremos é pensar a sociedade, qual é o lugar da *questão democrática* na conformação da *questão social*? De que maneira esse tema entra (ou deveria entrar) hoje em dia em nossas preocupações e nossas pesquisas?

Nos anos 70 isso se dava basicamente por duas vias. Em primeiro lugar, através da temática da *dominação* vs. *resistência* no interior dos processos de trabalho, que, por sua vez, não estava relacionada apenas às características estruturalmente constitutivas da “organização capitalista do trabalho” nos termos colocados pela “*labour process theory*”,¹⁴ mas estava também muito vinculada a algo mais conjuntural (e talvez mais imediatamente político), ou seja, às formas de exercício de um despotismo fabril possibilitado e exacerbado pelo autoritarismo político então vigente. Em segundo lugar, e muito relacionado ao anterior, buscava-se desvendar as possíveis formas de reconstituição das subjetividades e formas de ação operária e sindical desarticuladas e reprimidas pelas ditaduras militares.

E hoje, em que termos a questão da democracia se faz (ou deveria fazer-se) presente? Tentando dar uma resposta provisória a essa pergunta, poderíamos dizer que, por um lado, a partir de uma questão muito geral (macro política), que talvez pudesse ser colocada nos seguintes termos: se é verdade que o que tem predominado em nossos países, a partir dos processos de ajuste, globalização e dos novos padrões competitivos dominantes a escala internacional tem sido os processos de segmentação e precarização das condições de trabalho, com importantes efeitos em termos do aumento da pobreza e da exclusão social, o que significa isso para as possibilidades de consolidação e estabilização democráticas a longo prazo de nossos países? Em outras palavras: quanta pobreza, quanta exclusão, pode aguentar uma democracia?¹⁵

Por outro lado, poderíamos perguntar-nos se a forma mais específica através da qual a questão democrática se faz presente e se relaciona hoje com o mundo do trabalho não seria outra vez através da questão dos *direitos*, mas numa acepção diferente da que marcava as nossas preocupações nos anos 70. Ou seja: o que parece estar em questão hoje são menos os direitos de organização e expressão, os direitos à

vida e à liberdade (que era o que estava em jogo naquela época). Hoje o tema principal é outro, e num certo sentido talvez até mais básico. *O que está em jogo é o direito ao trabalho*. O direito dos indivíduos de, através do trabalho, garantirem uma inserção social minimamente decente. O direito de, através do trabalho, ter acesso a um mínimo de proteção social, a uma possibilidade de ser parte da sociedade, de ser um membro reconhecido do pacto social que a sustenta.

Não se trata, agora, principalmente de um direito negado pela repressão ou pela polícia política. O principal problema dos sindicatos hoje não é terem os seus dirigentes assassinados, presos ou exilados.¹⁶ O seu principal problema é a fragmentação e destruição das suas bases (através do desemprego, da terceirização selvagem, da subcontratação perversa). O principal problema é o processo de desregulamentação, ou de destituição de direitos, que afeta as bases mesmas da institucionalidade do mercado de trabalho e, a partir daí, da contratualidade social que esteve na origem da sociedade moderna (Castel, 1997; Castro, 1997).

É nesse sentido que podemos dizer que uma das grandes tarefas da Sociologia do Trabalho latino-americana nesse novo século que se abre seria promover a reflexão teórica e a pesquisa empírica que seja capaz de articular a discussão do trabalho com a da configuração da sociedade e da democracia. Isso parece ser fundamental, não apenas no sentido de voltar a tratar de alguns dos temas mais clássicos e caros à nossa disciplina, mas também e fundamentalmente, como uma contribuição importante (e urgente) à necessária reflexão e negociação de uma nova contratualidade que seja socialmente mais inclusiva.

Bibliografía

Abramo, Laís, 1999. “Um olhar de gênero: visibilizando precarizações ao longo da cadeia produtiva”, in Abramo, L. e Abreu, A., *Gênero e trabalho na sociologia latino-americana*, São Paulo, ALAST.

Abramo, Laís, 1998. “The Sociology of Work in Latin America”, *Work and Occupations*, n 25, Sage Publications.

Abramo, Laís, 1996. “Trabajo, trabajadores y desarrollo económico-social en América Latina”, *Sociologia del Trabajo*, Nueva Época, n° 28, outono, Madri, Siglo XXI Editores.

Abramo, Laís e Montero, Cecilia, 1995. “La Sociología del Trabajo en América Latina. Paradigmas teóricos y paradigmas productivos”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Ano 1, N° 1, México, ALAST.

Abramo, Laís y Leite, Marcia, 1998. “Novas institucionalidades e novas formas de regulação no mundo do trabalho”, apresentado ao XXII Encontro Anual da ANPOCS, Caxambú, MG, 27 a 31 de outubro de 1998.

Abramo, L. Abreu, A. e Leite, M., “El IIº Congreso Latinoamericano de Sociología del trabajo: Un balance”, *Sociologia del Trabajo*, Nueva Época, n° 31, outono, Madri, Siglo XXI Editores.

Abreu, Alice, 1999. “Para além do processo de trabalho: uma agenda de pesquisa para o polo automotivo do Rio de Janeiro”. Apresentado ao Ciclo de Seminários Temáticos Interdisciplinares *Os estudos do trabalho: Novas problemáticas, novas temáticas e novas áreas de pesquisa*, CEBRAP/USP/UNICAMP, São Paulo, 28 de maio de 1999.

Albuquerque, Francisco, 1997. *Desarrollo económico local y distribución del progreso técnico (una respuesta a las exigencias del ajuste estructural)*, Santiago, ILPES.

Arbix, Glauco, 1995. *Uma aposta no futuro*, São Paulo, Scritta.

Arriagada, Irma, 1998. Mitos y realidades del trabajo femenino urbano en América Latina, *Revista de la CEPAL*, n 57, CEPAL, Santiago, Chile.

- Bagnasco, Arnaldo, 1999. "De la Sociología del Trabajo a la sociedad", in Castillo, J.J. (editor) *El trabajo del futuro*, Madri, Editorial Complutense.
- Caruso, Luis Antonio e Pero, Valéria. 1996. "*Trajetórias intersetoriais e trabalhadores desligados da indústria*", Rio de Janeiro, SENAI/DN-CIET.
- Castillo, Juan José (editor) *El trabajo del futuro*, Madri, Editorial Complutense.
- Castillo, Juan José, 1996. "A la búsqueda del trabajo perdido (y de una sociología capaz de encontrarlo)". Apresentado ao Encontro Mundial de Estudos do Trabalho, Universidade de Porto Rico, Mayaguez, fevereiro.
- Castillo, Juan José, 1994. "De qué postfordismo me hablas?" *Sociología del Trabajo*, Nueva Época, nº 21, Primavera, Madri, SigloVeintiuno Editores.
- Castillo, J.J. e Santos, M, 1993. "La calificación del trabajo y los distritos industriales", en *Economía y Sociología del Trabajo*, Nº 21/22, setembro-dezembro, Madri, Ministério do Trabalho e Seguridade Social.
- Castel, Robert, 1997. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós.
- Castro, Nadya, 1998. "Bringing time back into longitudinal analysis and new Hypotesis on workers mobility under adjustment conditions", apresentado à ISA (International Sociology Association), maio de 1998.
- Castro, Nadya, 1997. "Reestruturação produtiva, novas institucionalidades e negociação da flexibilidade", en *Flexibilidade, empregabilidade e direitos, São Paulo em Perspectiva*, Vol 11, n 1, São Paulo, Fundação SEADE.
- Castro, Nadya e Leite, Márcia (editoras), 1999. "Uma nova trama produtiva?" *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* Ano 6, n 6, São Paulo, ALAST.
- Castro, Nadya e Leite, Márcia, 1994. "A sociologia do trabalho industrial no Brasil: desafios e interpretações", *BIB* Nº 37, 2º semestre, Rio de Janeiro, Relume-Dumará/ANPOCS.
- De la Garza, Enrique, (editor) 1996, "Redes y regiones: una nueva configuración", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Ano 2, n 3, Cidade do México, ALAST.
- De la Garza, Enrique, 1999. "Fin del trabajo o trabajo sin fin?", in Castillo, J.J. (editor) *El trabajo del futuro*, Madri, Editorial Complutense.
- Díaz, Alvaro, 1993. "Industria y especialización flexible en América Latina Apuntes para la discusión, SSRC Workshop *Industrial Governance and Labor Flexibility in Comparative Perspective*, Nova York, setembro.
- Frederico, Celso, 1978. *Consciência operária no Brasil*, São Paulo, Atica.
- Gallart, Maria Antonia e Novick, Marta (editoras), 1997. *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, CINTERFOR/OIT, Montevideu.
- Githay, Leda, 1999. "Redes e flexibilidade: da mudança das práticas quotidianas a uma nova trama produtiva", texto apresentado ao Ciclo de Seminários Temáticos Interdisciplinares *Os estudos do trabalho: Novas problemáticas, novas temáticas e novas áreas de pesquisa*, CEBRAP/USP/UNICAMP, São Paulo, 28 de maio de 1999.
- Lautier, Bruno, 1999. "Por uma sociologia da heterogeneidade no trabalho", in Heterogeneidades no trabalho, *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, Ano 5, número 9, ALAST, São Paulo.
- Leite, Márcia, 1999. "Desenvolvimento econômico local e descentralização na América Latina: A experiência da Câmara Regional do Grande ABC no Brasil", Projeto CEPAL-GTZ, "Experiencias de desenvolvimento local na América Latina".
- Lopes, Juarez Brandão, 1964. *Sociedade industrial no Brasil*, São Paulo, DIFEL.

- OIT, 1998, *Panorama Laboral* n 5, Lima, OIT.
- Offe, Claus, 1989. “Trabalho como categoria sociológica chave?”, *Capitalismo desorganizado*, C. Offe (ed.), São Paulo, Brasiliense.
- Oliveira, Francisco, 1993. “Quanto melhor, melhor: o acuerdo das montadoras”, *Novos Estudos*, São Paulo, CEBRAP, n 36, julho 1993.
- Paoli, Maria Célia e Sader, Eder, 1986. “Sobre clases populares no pensamento sociológico”, in Cardoso, Ruth (org.) *A aventura antropológica*, São Paulo, Brasiliense.
- Paoli, M.C., Sader, E. e Telles, V., 1984. “Pensando a classe operária: os trabalhadores sujeitos ao imaginário acadêmico”, *Revista Brasileira de História*, N° 6.
- Piore Michael e Sabel, Charles, 1984. *The second industrial divide*, Nova York, Basic Books.
- Ramalho, José Ricardo, 1991. “Controle, conflito e consentimento na teoria do processo de trabalho: um balanço do debate”, *BIB* N° 32, 2° semestre, Rio de Janeiro, ANPOCS/ Relume Dumará.
- Rodrigues, Leôncio Martins, 1970. *Industrialização e atitudes operárias*, São Paulo, Brasiliense.
- Souza-Lobo, Elisabeth, 1992. *A classe operária tem dois sexos*, São Paulo, Brasiliense.
- Touraine, Alain, 1999, “De la antigua a la nueva Sociología del Trabajo”, *Sociologia del Trabajo*, Nueva Época, n 35, invierno 1998/1999, Madri, Siglo Veintiuno Editores.
- Vázquez-Barquero, Antonio, 1988, *Desarrollo local: una estrategia de creación de empleo*, Madri, Ed. Pirámide.

Notas

* Apresentado ao Seminário Internacional: “Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI”, organizado pelo GT *Trabajo, sujetos y organizaciones laborales* do Conselho Latino-Americano de Ciências Sociais (CLACSO) e pela Universidade Autónoma de Aguascalientes, Aguascalientes, México, 7-8 de outubro de 1999.

* Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.

1 Com isso queremos dizer que não necessariamente esse debate teórico se desenvolve apenas no interior da Sociologia do Trabalho. Quase sempre ele se dá no contexto da influência ou mútua interlocução desta seja com seus campos disciplinares afins (sociologia dos movimentos sociais, economia do trabalho, antropologia, história, ciência política, etc), seja com a Sociologia entendida no seu sentido mais amplo, ou com algumas das suas principais bases teóricas constitutivas (entre elas o marxismo e o weberianismo).

2 Ver debate a respeito em Castillo, 1999.

3 Ver discussão a respeito em Gitahy, 1999.

4 Apenas como um dos indicadores desse crescimento, queremos assinalar que foram recebidos, pela Comissão Organizadora do IIIo Congresso da Associação Latinoamericana de Sociologia do Trabalho (ALAST), que será realizado em maio do ano 2000 em Buenos Aires, um total de 473 *abstracts*. Isso representa uma progressão geométrica em relação aos dois Congressos anteriores, realizados respectivamente na Cidade do México em novembro de 1993 e em Águas de Lindóia, Brasil, em dezembro de 1996 (nos quais o número e a qualidade dos trabalhos apresentados já havia sido também surpreendente). Por área temática esses 473 *abstracts* se distribuem da seguinte maneira: 144 em *mercados de trabalho*, 128 em *educação e trabalho*, 124 em *tecnologia, organização e processo de trabalho* e 77 em *relações de trabalho*. Desse total, 422 são provenientes de 11 países latinoamericanos (com uma grande concentração em 3 deles: Brasil – 181 -, Argentina –

161 e México – 77); as demais provem de 5 países europeus (29), Canadá (7), Estados Unidos (12), África do Sul (1) e Ucrânia (2). O número de propostas vindas de países de fora da América Latina pode ser considerado como um indicador da crescente capacidade de interlocução internacional da Sociologia do Trabalho latino-americana, que, sem dúvida, não é um movimento de via única, ou seja, no sentido de apenas receber a influência internacional, mas também no de influenciar o debate que se trava em instâncias internacionais (ver as considerações de Lautier, 1999, a respeito dos possíveis “ensianmentos” da Sociologia do Trabalho do “Sul” à Sociologia do Trabalho do “Norte”). Além disso, a Comissão sobre Trabalho tem se caracterizado como o grupo mais dinâmico dos tres últimos Congressos da ALAS (Associação Latino-americana de Sociologia), realizados respectivamente na Cidade do México em outubro de 1995, em São Paulo em setembro de 1997 e em Concepción, Chile, em outubro de 1999.

5 Como também já foi sugerido/proposto há algum tempo (Díaz, 1993).

6 Conjunto que, segundo a definição da OIT, conformaria o “setor informal urbano”.

7 Não é o objetivo desse texto discutir em profundidade esse tema. Ver, a respeito, o excelente artigo de De la Garza, 1999.

8 Ver, entre outros, Souza-Lobo, 1992.

9 Mais recentemente, uma nova tendência de estudo das “trajetórias ocupacionais” vem se revelando como uma via muito fértil para a promoção dessa articulação. Ver entre outros, Castro (1998) e Caruso e Pero (1996).

10 Ver, entre outros, Gallart e Novick (1997), os números 3 e 6 da Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho (*Redes y regiones: una nueva configuración y Uma nova trama produtiva*) e os *papers* apresentados no Seminário *Os estudos do trabalho: Novas problemáticas, novas temáticas e novas áreas de pesquisa*, CEBRAP/USP/UNICAMP, São Paulo, 28 de maio de 1999.

11 Ver, a respeito, Abreu, 1999.

12 Ver, a esse respeito, Abramo, 1999.

13 Ver discussão a respeito da ação sindical a nível das cadeias produtivas e territórios em Arbix (1995), Oliveira (1993), Cardoso e Comin, Castro (1997), Abramo e Leite, 1998 e Leite, 1999. Nesses trabalhos, os citados autores tratam de analisar as experiências de constituição, em primeiro lugar, da Câmara Setorial da Indústria Automotiva e dos acordos que a ela se seguiram (1992-1993), que se caracteriza pela constituição de um espaço de interlocução e negociação social tripartite, definido não mais apenas em termos de empresa ou categoria (como havia sido a tônica dos anos 80), mas de cadeia produtiva; e, em segundo lugar, da Câmara Regional do Grande ABC, na qual a noção de território vem se somar a de cadeia produtiva, e a experiência de interlocução, negociação e construção de institucionalidades se expande a um multipartismo que, além dos 3 atores tradicionais das relações de trabalho, incorpora também outros, tais como as prefeituras (governos municipais), organizações da sociedade civil, instituições educacionais, etc.

14 Ver discussão a respeito em Ramalho, 1991.

15 Ou, nos termos de Castel (1997): o que pode significar uma definição de eficiência econômica e de “perícia social” que implica colocar “fora do jogo” 10, 20, 30% ou mais da população? Nessas circunstâncias, pode-se continuar falando que pertencemos a um mesmo conjunto social? Qual é o umbral de tolerância de uma sociedade democrática a esse nível de exclusão social (ou “invalidação social”, termo preferido por esse autor)? O que seria possível fazer para reintroduzir no jogo social essas populações “invalidadas” pela conjuntura, e por fim a uma hemorragia de “desafiliação” que ameaça com deixar exangue todo o corpo social?

16 Não quer dizer que esses problemas tenham sido totalmente superados no nosso Continente, como o indicam, por exemplo, os assassinatos de dirigentes sindicais na Colômbia ou nas zonas rurais do Brasil.

***Reestructuración del lugar de trabajo:
sus implicancias para la sociología del
trabajo en los Estados Unidos****

Daniel B. Cornfield**

Departamento de Sociología
Universidad Vanderbilt, USA

1. Introducción

La reciente reestructuración del ámbito de trabajo en los Estados Unidos desafía a los investigadores de la sociología del trabajo a describir la forma en que se ha difundido y analizar sus consecuencias para la viabilidad de la organización obrera y la subsistencia y oportunidades de los trabajadores. Instancia de un cambio social estructural fundamental, la reestructuración del ámbito de trabajo compele a los sociólogos a reconceptualizar el ámbito del trabajo, las relaciones de empleo, y la organización del trabajo, conceptos originados en los años '50 con la cristalización del modelo burocrático de trabajo y relaciones de empleo.

En el presente trabajo, comienzo por describir la evolución del modelo burocrático de lugar de trabajo, relaciones de empleo y organización del trabajo que ha prevalecido en la investigación estadounidense en la sociología del trabajo desde los años '50 (sección 2). A continuación, defino “Reestructuración del lugar de trabajo” y discuto sus implicancias conceptuales y empíricas para el desarrollo de la anomia y la desigualdad económica en los lugares de trabajo en Estados Unidos (sección 3). Pasando a la organización del trabajo (sección 4), evalúo el impacto de la anomia (sección 4a) y la desigualdad económica (sección 4b) sobre las posibilidades de revitalización del movimiento de los trabajadores en EE.UU., que se ha deteriorado desde los años '50, y propongo una agenda de investigación sociológica sobre la revitalización del movimiento trabajador. Concluyo (sección 5) con sugerencias para futuras investigaciones en sociología del trabajo en los EE.UU., orientadas a estudiar el impacto de la reestructuración del ámbito del trabajo sobre el destino de la autodeterminación de los trabajadores en el siglo XXI.

2. Burocracia, organización del trabajo y la sociología del trabajo

En los años '50, la imagen burocrática del ámbito de trabajo dominaba la sociología del trabajo en los EE.UU. (Simpson 1999; Miller and Form 1951). Siguiendo a Max Weber, sociólogos como C. Wright Mills (1951) concebían al ámbito de trabajo como una enorme institución formal consistente en una estructura de autoridad piramidal y una compleja división ocupacional del trabajo, con tareas sumamente especializadas. Según Bendix (1956), Gouldner (1954) y Seashore (1954), este ámbito de trabajo burocrático era también reforzado por una ideología administrativa que legitimaba la estructura de autoridad, y consistía en potentes grupos de trabajo informales en la fábrica y las oficinas que servían para integrar (o des-integrar) trabajadores al ámbito de trabajo, e influenciaban la productividad de éstos.

En términos sociológicos, el ámbito de trabajo burocrático se había tornado la arena central en la cual tenían lugar los procesos de movilidad social (Mills 1951). El status ocupacional jerárquico de la burocracia constituía la estructura por medio de la cual los trabajadores aspiraban a ascender en la escala laboral, y como consecuencia obtener niveles más altos de status a través de sus vidas como trabajadores adultos en una carrera a largo plazo con un único empleador.

Este sistema burocrático de movilidad social, a su vez, daba por sentada una relación de empleo burocrática, que consistía en un mutuo compromiso a largo plazo entre empleador y empleado: el empleador esperaba proveer al empleado capacitación y oportunidades de carrera dentro de la compañía así como beneficios complementarios cuya generosidad aumentaba de manera directamente proporcional a la antigüedad del empleado en la compañía, a cambio de la lealtad de éste y de contar con una fuerza de trabajo estable y productiva.

Para los trabajadores no administrativos, los términos de la relación burocrática de empleo a menudo se formalizaban y reforzaban por medio de un contrato entre el empleador y una organización obrera industrial local. La organización local representaba a todos los trabajadores no administrativos, sin importar sus ocupaciones, en ese ámbito de trabajo en particular. En general estaba afiliada a una organización nacional, que intentaba estandarizar las condiciones de trabajo y empleo para ese tipo de industria en particular. La organización nacional generalmente estaba afiliada a la federación obrera nacional, AFL-CIO (Miller and Form 1951; Stern and Cornfield 1996).

El ámbito burocrático de trabajo, incluyendo las relaciones burocráticas de empleo, descansaba sobre el dominio de las corporaciones estadounidenses en la economía mundial y la existencia de un movimiento de trabajadores poderoso. Aún más, las expectativas de movilidad social ascendente por parte de los empleadores dependían de la persistencia económica y social de la gran corporación burocrática, de su equilibrio estructural, y del mutuo compromiso a largo plazo entre empleador y empleado.

La imagen burocrática del lugar de trabajo, que algunos han dado en llamar “Fordista/Taylorista”, ha guiado la mayor parte de la investigación sociológica sobre el trabajo, los trabajadores y los ámbitos de trabajo desde los años ’50 (Miller and Form 1951; Cornfield and Kane 1998; Kallenberg and Berg 1987). Al mismo tiempo, los investigadores han depurado y adaptado la imagen burocrática del ámbito de trabajo de cinco maneras diferentes. Primero, junto con la publicación en 1971 del libro *International Labor Markets and Manpower* de Doeringer y Piore, los sociólogos tomaron prestado de los economistas el concepto de “mercado internacional del trabajo” a fin de especificar más profundamente los mecanismos formales por medio de los cuales la estructura y el funcionamiento de las grandes corporaciones burocráticas moldeaba las carreras individuales e influenciaba los resultados finales del mercado de trabajo (ver por ejemplo Edwards [1979] y el número especial de agosto de 1983 de *Work and Occupations* sobre “Capital, empleo y trabajo: determinantes estructurales de desigualdades ligadas con el trabajo”). En segundo lugar, la publicación de *Labor and Monopoly Capital* de Braverman en 1974 estimuló un enorme debate y un gran volumen de investigaciones acerca del impacto de la burocratización sobre el proceso de trabajo, la distribución de habilidades y poder, y las tendencias en el nivel de habilidades y poder del trabajador en el ámbito de trabajo burocrático (ver, por ejemplo, Smith [1994] y el número especial de noviembre de 1990 de *Work and Occupations* sobre “El significado y la medición de la habilidad”). En tercer lugar, la publicación en 1977 de *Men and Women of the Corporation* de Kanter, en conjunción con la elevada percepción pública de la desigualdad social que derivaba de los movimientos por los derechos civiles y de mujeres de los ’60 y ’70, abrió un torrente de investigaciones sobre desigualdades de género y étnico-raciales en la integración social en el trabajo, “techo de cristal” en el ámbito laboral, y desigualdad en las oportunidades de carrera en las organizaciones (ver por ejemplo Federal Glass Ceiling Commission [1995], Reskin and Roos [1990], Wilson et al [1999], y los números especiales de noviembre de 1992, mayo de 1997 y mayo de 1998 de *Work and Occupations* sobre desigualdad de género, segregación ocupacional por sexo, y trabajo). En cuarto lugar, la publicación de *Work and Family in the United States* de Kantor en 1977, junto con el aumento de la participación en la fuerza de trabajo de mujeres casadas y madres en los EE.UU., contribuyó al surgimiento de una línea de investigación creciente sobre la relación mutuamente causal entre ámbito de trabajo y familia. Esta línea de investigación ha demostrado el mutuo impacto de cada institución sobre las diferencias de género y las similitudes en el bienestar emocional y las oportunidades de carrera de los trabajadores, en especial aquellos que están casados, son padres, o ambas cosas (ver Holtzman and Glass [1999] y el número especial de noviembre de 1996 de *Work and Occupations* sobre “Trabajo y familia”). En quinto lugar, con la globalización económica y la publicación en 1979 de *Work, Mobility and Participation* de Robert Cole, una comparación de actitudes frente al trabajo y carreras organizacionales entre EE.UU. y Japón, la investigación sociológica ha estudiado de manera creciente las diferencias cruzadas entre naciones en el impacto de los valores sociales y la economía política nacional – por ejemplo, capitalista, corporativa, socialista, etc.- sobre las actitudes frente al trabajo, las relaciones de empleo, y los procesos de movilidad social (ver por ejemplo Abramo et al [1997], Abramo [1998], Brayfield and Adler [1997], Cornfield [1994-1995], Kenney et al [1998], Van der Berg et al [1998], el número especial de febrero de 1997 de *Work and Occupations* sobre “Dinámica de los ámbitos de trabajo en Asia” y el número especial de agosto de 1997 de *Work and Occupations* sobre “trabajo en América”).

En suma, la imagen burocrática del ámbito de trabajo ha sido modificada por los sociólogos en respuesta a importantes tendencias económicas, sociales y demográficas. No obstante, los investigadores que utilizan la imagen burocrática del ámbito de trabajo han tendido a conservar su “balance estructural”: una estructura burocrática estática que es relativamente insensible a las presiones externas en pos del cambio. Más aún, los investigadores que han utilizado esta imagen han tendido a adoptar su “determinismo” implícito: los trabajadores tienen escaso o ningún control sobre el inexorable impacto de la burocratización sobre su bienestar y su subsistencia. Algunos investigadores, sin embargo, han empezado a cuestionar los supuestos de balance y determinismo en la imagen burocrática del ámbito de

trabajo introduciendo el concepto de “entidad” humana, esto es, acción individual o colectiva intencional, especialmente a la luz de la reestructuración del ámbito de trabajo, que desafía la viabilidad del ámbito burocrático como modelo para la investigación social (Cornfield 1997b; Hodson 1995; Simpson 1989; Smith 1997).

3. Reestructuración del lugar de trabajo, anomia y desigualdad económica

En términos históricos, la reestructuración del ámbito de trabajo desafía la viabilidad de éste como modelo para la investigación social. El desafío deriva de las modificaciones “post-Fordistas/Tayloristas” de la estructura de autoridad, división ocupacional del trabajo y relaciones de empleo del modelo burocrático que acompañan la reestructuración del ámbito de trabajo (Simpson 1999; Vallas 1999; Vallas and Beck 1996). Más aún, los gerentes corporativos reestructuran el ámbito de trabajo a fin de obtener mayor flexibilidad para la toma de decisiones y costos de producción más bajos como respuesta a la creciente competitividad económica global de la industria. En resumen, la reestructuración del ámbito de trabajo es un desafío para el modelo burocrático que resulta en parte de la decadencia del dominio corporativo estadounidense en la economía mundial.

En términos sociológicos, la “reestructuración del ámbito de trabajo” es una transformación tridimensional de la estructura del ámbito de trabajo: 1) devolución de la toma de decisiones; casualization de las relaciones de empleo; y 3) cambio de la negociación colectiva por medio del gremio o sindicato obrero de los términos del contrato de empleo, a la negociación individual sin sindicato. “Devolución de la toma de decisiones” es la descentralización de la estructura de autoridad de la firma, en la que la toma de decisiones gerenciales y administrativas se disemina entre una gama más amplia de trabajadores no administrativos organizados a tal efecto en equipos de producción, círculos de calidad, programas de involucramiento del personal, etc. Como tal, el traspaso de la toma de decisiones no sólo descentraliza la autoridad, sino que también simplifica la división ocupacional de la labor al interior de la firma. “Casualization de las relaciones de empleo” es el desarrollo de un horizonte a corto plazo y un compromiso acotado en el tiempo entre empleador y empleado, en vez de la relación de empleo burocrática a largo plazo, recíproca y “full time”. La casualization cobra diferentes formas, incluyendo trabajo part-time y temporario, trabajo eventual, manejo de múltiples trabajos y outsourcing de tareas. El “cambio de la negociación colectiva por medio del gremio o sindicato obrero de los términos del contrato de empleo, a la negociación individual sin sindicato” se manifiesta en la decadencia de la participación gremial en los EE.UU.: de su punto máximo de 35,5% en 1945, el porcentaje agremiado bajó a 13,9 % en 1998 (U.S. Bureau of Labor Statistics 1979: 507 and 1999b). La decadencia de los sindicatos obreros en los EE.UU. es consecuencia de varias causas económicas, tecnológicas, sociales y políticas que discutiré en la siguiente sección de este paper (para reseñas ver Cornfield [1991] y Stern and Cornfield [1996]).

Uno de los grandes desafíos para los investigadores de la sociología del trabajo consiste en documentar empíricamente el alcance de la reestructuración del ámbito de trabajo en la economía nacional. Ello es desafiante porque no hay suficientes datos longitudinales como para dar seguimiento a la forma en que se ha difundido a lo largo del tiempo la reestructuración del ámbito de trabajo en los sectores económicos e industriales y en las firmas.

De las tres dimensiones de la reestructuración del ámbito de trabajo, el cambio de la negociación colectiva por medio del gremio o sindicato obrero de los términos del contrato de empleo a la negociación individual sin sindicato es el más fácil de documentar a partir de la caída de la actividad gremial, ocurrida en todos los principales sectores industriales y ocupacionales a excepción del empleo gubernamental (Bureau of National Affairs 1999; Cornfield [1991]; Stern and Cornfield [1996]). En contraste, la devolución de la toma de decisiones es prácticamente imposible de documentar a lo largo del tiempo debido a la ausencia de datos longitudinales a largo plazo.

La tendencia a una mayor casualization de las relaciones de empleo sólo puede documentarse parcialmente con datos longitudinales sobre mantenimiento de múltiples empleos y empleo part-time. El porcentaje de empleados que trabajan en múltiples trabajos descendió de 5,5 % en 1956 a 4,5 % en 1974, y luego ascendió a 6,0 % en 1998 (Jacobs 1997: 68-69; U.S. Bureau of Labor Statistics 1983: 114, 1999:

221). El empleo part-time como un porcentaje del empleo aumentó de 14,0 % a 17,7 % entre 1968 y 1998 (Jacobs 1997: 45; U.S. Bureau of Labor Statistics 1999^a: 184).

Independientemente del alcance de su difusión, la reestructuración del ámbito de trabajo consiste en tendencias contradictorias respecto de su impacto sobre la integración social en el ámbito de trabajo (Smith 1998). Por un lado, la devolución de la toma de decisiones tiene como finalidad aumentar la integración de los trabajadores al ámbito de trabajo involucrándolos en un rango más amplio de decisiones productivas satisfactorias y aumentando su compromiso, satisfacción laboral y productividad. Con la devolución, la investigación sobre la formación de las actitudes frente al trabajo ha virado de su tradicional énfasis sobre la relación entre el empleado y su rol laboral inmediato, hacia un nuevo énfasis en la dinámica del trabajo grupal. La investigación sobre la dinámica del trabajo grupal ha empezado a evaluar el impacto del tamaño del grupo y su composición social sobre la satisfacción obtenida en el trabajo, el compromiso, “el comportamiento ciudadano organizacional”, y el desarrollo de la confianza en el ámbito del trabajo (ver, por ejemplo, Bolino 1999; Hodson 1997; Jones and George 1998; Kirkman and Rosen 1999; Lau and Murnighan 1998; Tsui and Farh 1997). Es poca la investigación que ha evaluado el impacto de la devolución sobre los niveles de productividad.

Por otra parte, la casualization y la decadencia de los sindicatos implican un deterioro de la comunidad en el ámbito del trabajo y una atenuación del control social en el mismo –lo que Emile Durkheim denominó en términos generales como anomia. ¿Cuán anómico es el ámbito de trabajo reestructurado? Sólo últimamente los investigadores han comenzado a tomar en cuenta esta importante pregunta. La anomia creciente implica una disminución del control social y un potencial creciente para el crimen y otros tipos de “comportamiento desviado” entre los trabajadores afligidos en el ámbito de trabajo (ver por ejemplo Baxter y Margavio [1996], Hodson [1999], Leather et al [1999], Robinson and O’Leary Kelly [1999], Smith [1998] y el número especial de febrero de *Work and Occupations* sobre “crimen y el lugar de trabajo”). En su informe especial sobre el achicamiento de América, el *New York Times* reporta a partir de su encuesta de opinión de 1995 que aproximadamente dos tercios de los que respondieron a la encuesta sentían que los empleadores y los empleados se habían vuelto menos leales los unos con los otros en los últimos diez años, y que los colaboradores eran más competitivos que cooperativos el uno con el otro. Más de la mitad de los encuestados sentían que un estado de ánimo de disgusto se había desarrollado en muchos ámbitos de trabajo (*New York Times* 1996: 55).

La reestructuración del ámbito de trabajo, en especial la casualization y la decadencia de los sindicatos, podría también estar asociada a la creciente desigualdad económica en los EE.UU. Es escasa la investigación que se ha orientado a responder esta importante pregunta (ver por ejemplo Barker and Christensen [1998] y Stern and Cornfield [1996]). Un aguzamiento de la falta de equidad en el ingreso ha coincidido con la reestructuración del ámbito de trabajo. De acuerdo al U.S. Bureau of the Census (1999), el coeficiente Gini –un indicador estadístico de primer orden- se incrementó en un 15 % entre 1967 y 1997.

Datos recientes sugieren que los trabajadores que poseen arreglos no standard o alternativos en sus empleos tienden a tener condiciones de empleo inferiores en comparación con las de los trabajadores full-time. En 1997, de acuerdo al U.S. Bureau of Labor Statistics, 53,9 % de “trabajadores no eventuales”, en comparación con sólo 20,7 % de trabajadores eventuales y 7,0 % de empleados temporarios de agencia estaban cubiertos por seguros de salud provistos por el empleador; 44,2 % de trabajadores no eventuales en comparación con sólo 14,8 % de trabajadores eventuales, 10,4 % de empleados temporarios de agencia y 3,6 % de contratistas independientes, estaban incluidos en un plan de jubilación provisto por el empleador. Más aún, para 1997 los ingresos semanales promedio de los trabajadores eventuales full-time eran entre un 12 y un 23 % más bajos que aquellos de los trabajadores full-time no eventuales para ambos géneros y principales grupos étnico-raciales (U.S. Bureau of Labor Statistics 1998^a y 1998b).

Por otra parte, si bien los sindicatos están en decadencia en los EE.UU., la paga por hora de los trabajadores agremiados ha superado a la de los trabajadores no inscriptos en los sindicatos entre un 22 y un 32 % entre 1973 y 1998 (Bureau of National Affairs 1999: 19). Los beneficios del sindicato en términos de salario fueron aún mayores para las mujeres y los trabajadores negros: entre 1973 y 1998, la paga por hora de las mujeres y los trabajadores negros agremiados superaba a la de los no agremiados entre un 15 y un 51 %; para los varones blancos, el salario medio por hora superaba al de los no agremiados por sólo un 8 a 19 % (Bureau of National Affairs 1999: 21-21).

Para sintetizar, es necesaria más investigación orientada a difundir la reestructuración del ámbito de trabajo y su potencial para aumentar la anomia en el lugar de trabajo y la desigualdad económica. Estas, a su vez, tienen una importante incidencia en la investigación sobre la revitalización del movimiento de los trabajadores.

4. Anomia y desigualdad económica: sus implicancias para la revitalización del movimiento de trabajadores y la sociología del trabajo

La anomia y la falta de equidad económica que acompañan la reestructuración del ámbito laboral moldean las posibilidades de revitalización del movimiento de los trabajadores en los EE.UU. El movimiento obrero norteamericano se puso de pie para enfrentar a la anomia y la desigualdad económica que habían acompañado a la industrialización, la ampliación geográfica de los mercados, la concentración económica, la burocratización y la urbanización durante fines del siglo diecinueve y principios del siglo veinte en los EE.UU. (Cornfield 1991; Stern and Cornfield 1996). Durante este período, el movimiento de los trabajadores se adaptó a la emergencia de la “nueva” fuerza de trabajo no preparada, inmigrante, en las fábricas de manufactura corporativa en masa a gran escala como la industria automovilística, vestimenta, acero y electrónica. La adaptación constituyó una profunda transformación organizacional de los sindicatos: del gremialismo antiguo, excluyente, del trabajo manual, entre comerciantes experimentados (por ejemplo carpinteros, electricistas, trabajadores tipográficos, etc.), cuyo poder estaba en sus escasas habilidades y capacidad para restringir la provisión de trabajo, al nuevo gremialismo industrial, que incluía a todos los trabajadores en un mismo ámbito de trabajo independientemente de su tarea, ocupación o nivel de habilidad, y cuyo poder derivaba de su inclusividad. Tal como lo discutíamos anteriormente, hacia 1950 el sindicalismo industrial, y no el sindicalismo del trabajo manual, se había tornado un componente del modelo burocrático del ámbito de trabajo y la relación de empleo burocrático en los EE.UU.

Según lo mencionara anteriormente, sin embargo, el clímax del movimiento sindicalista norteamericano ocurrió a fines de los años '40. Desde 1940, múltiples fuerzas sociales, políticas y económicas han conspirado para debilitar al movimiento de los trabajadores. La decadencia del sindicalismo norteamericano ha sido atribuida a la globalización del capital y la incapacidad de los estados nacionales para controlar el flujo de capitales y estandarizar las condiciones de trabajo a nivel internacional (Boswell and Stevis 1997); el paso de una economía obrera productiva a una economía de cuello blanco proveedora de servicios (Griffin et al 1990); derecho preferencial a compra debido al crecimiento del estado benefactor, la existencia de un sistema descentralizado de relaciones industriales y la ausencia de un partido político de izquierda (Western 1997); derecho preferencial a compra por parte de las grandes corporaciones no sindicalizadas por medio de la provisión de salarios en escala sindical y beneficios adicionales para disuadir a los trabajadores de la necesidad de agremiarse (Cornfield 1986, 1990); intimidación activa y violenta de los trabajadores durante las campañas electorales de los representantes sindicales (Friedman et al 1994); y valores socioculturales individualistas que disminuyen la demanda de sindicalización (Lipset 1998) (Para reseñas sobre la decadencia de los sindicatos, ver el “simposio sobre los trabajadores” en los números de marzo de 1994 y marzo de 1998 de *Contemporary Sociology*; el número especial de agosto de 1997 de *Work and Occupation* sobre “trabajo en las Américas”; Stern y Cornfield 1996: ch 4; y U.S. Commission on the Future of Worker Manager Relations 1994).

La decadencia de los sindicatos en EE.UU. es también en parte atribuible al achicamiento de su rol social (Cornfield 1986, 1987, 1990, 1997^a). Junto con la transformación del sindicalismo del trabajo manual en sindicalismo industrial, el rol de los sindicatos estadounidenses cambió de “proveedor” a “defensor” durante el siglo veinte.

Como proveedor, en los inicios del siglo veinte el sindicato no sólo servía como defensor de sus miembros negociando con los empleadores, sino que también proveía a los miembros una amplia serie de beneficios de asistencia social (por ejemplo seguro de desempleo, pensiones de jubilación, etc.) que eran financiados con derechos de membresía. Los primeros sindicatos controlaban además la provisión de

trabajo por medio de pasantías administradas por ellos y hiring halls with closed-shop contracts con los empleadores. Como “defensor”, el sindicato contemporáneo se involucra en negociaciones colectivas y procesa querellas individuales de sus miembros, pero ya no desempeña funciones de bienestar social y provisión de trabajo. El cambio a lo largo del siglo de proveedor a defensor fue resultado de varias fuerzas, incluyendo la prohibición legal de closed-shop acuerdos laborales y la transferencia de la mayoría de las funciones de bienestar social y provisión de trabajo al estado y las grandes corporaciones privadas. Como consecuencia, el rol de los sindicatos se ha opacado a los ojos de los trabajadores y sus vidas cotidianas, contribuyendo a disminuir la demanda de sindicalización entre los trabajadores no agremiados.

La anomia y desigualdad social que derivan de la reestructuración del ámbito de trabajo tienen importantes implicancias para la revitalización del movimiento obrero. La organización obrera contemporánea en los EE.UU. que había cristalizado en los años '50 con el modelo burocrático del ámbito de trabajo -por ejemplo, el sindicato industrial que funciona como un defensor- actualmente está siendo socavada por la reestructuración del ámbito de trabajo. Al mismo tiempo, sin embargo, la “nueva” anomia y falta de equidad económica moldean las posibilidades organizacionales de revitalización del movimiento de los trabajadores y una nueva agenda de investigación para la sociología del trabajo en los EE.UU. (Nissen 1997).

4a. Anomia, revitalización del movimiento de trabajadores y la sociología del trabajo

Las tendencias contradictorias de reestructuración del ámbito de trabajo podrían tener influencias contradictorias a nivel de la demanda de sindicalización en ámbitos laborales reestructurados (Nissen 1997). Si los efectos integradores de la restitución de la toma de decisiones prevalecen en los lugares de trabajo, los sindicatos de trabajadores necesitarán continuar su confrontación con comunidades de trabajo controladas por las corporaciones que a menudo generan identificación del trabajador con su empleador más que con los sindicatos. De manera similar, la investigación sociológica continuaría examinando el impacto de programas controlados por los empleadores, post-Fordistas/Tayloristas, de involucramiento de los empleados, a nivel de la demanda de sindicalización por parte de los trabajadores.

El impacto sobre la sindicalización de la anomia y la casualization de las relaciones de empleo, sin embargo, probablemente sea complejo. Por un lado, anomia y casualization podrían aislar físicamente a un trabajador de otro y erosionar cualquier sentido de comunidad ocupacional o del ámbito laboral entre los trabajadores. La atomización de los trabajadores resultante, y la dificultad para organizar a trabajadores que se hallan físicamente dispersos, disminuiría la posibilidad de sindicalización entre trabajadores en un ámbito de trabajo anómico y casualized.

Por otro lado, el desarrollo de la anomia y la casualization en el trabajo podrían constituir para los sindicatos una oportunidad de ampliar sus roles a fin de organizar a aquellos trabajadores que buscan reconstruir un sentido de comunidad en sus vidas laborales. En otras palabras, los sindicatos podrían verse compelidos a retornar a sus más amplios roles como proveedores a fin de reconstruir comunidades en el ámbito laboral que, irónicamente, fueron destruídas por gerentes corporativos en su esfuerzo por reestructurar y racionalizar los ámbitos de trabajo corporativos.

Mi reciente investigación del rol de los sindicatos como facilitadores del desarrollo de una comunidad sugiere que la demanda de sindicalización es en parte función de la demanda de comunidad por parte de trabajadores no agremiados en los EE.UU. (Cornfield et al 1998).

Mis colegas y yo examinamos los determinantes de la demanda de sindicalización entre trabajadores no agremiados en la Encuesta Social General de 1991, una muestra al azar a nivel nacional de más de 500 trabajadores no agremiados en los EE.UU. Nuestros principales resultados sugerían que, independientemente de las actitudes individuales en el trabajo, el status socioeconómico y las características demográficas, los individuos que estaban menos integrados a sus comunidades tendían a ser quienes tenían los más poderosos deseos de sindicalizarse. Específicamente, encontramos que los individuos que se hallaban menos involucrados como miembros en asociaciones voluntarias, y los individuos que asistían a la iglesia con menos frecuencia, eran también los que tenían los más fuertes deseos de sindicalizarse. Nuestra conclusión Durkheimiana fue que los sindicatos contemporáneos

podrían fortalecerse entre los trabajadores anómicos si ampliaran su rol cumpliendo un mayor espectro de funciones sociales y culturales en la vida cotidiana de los trabajadores.

Este estudio sugiere además que la investigación en sociología del trabajo debería examinar las posibilidades Durkheimianas de revitalización de los movimientos de los trabajadores en los EE.UU. Hacerlo requiere una presunción de “agencia” –en este caso, que las acciones estratégicas e intencionales de los sindicatos como actores institucionales calculadores, en el contexto de un ámbito de trabajo anómico y relaciones de empleo casuales, podría transformar al ámbito de trabajo reestructurado en una oportunidad para el crecimiento de la afiliación a los sindicatos. Como consecuencia, futuras investigaciones en los EE.UU. debieran dedicarse a las condiciones sociales y organizacionales bajo las cuales los sindicatos contemporáneos pueden redefinir sus roles de defensores a proveedores y el impacto de esta redefinición de rol en los resultados de los impulsos organizativos de los sindicatos (Cornfield 1997b).

4b. Desigualdad económica, revitalización del movimiento de trabajadores y sociología del trabajo

La demanda de sindicalización entre trabajadores no agremiados es influenciada en parte por la falta de equidad económica asociada con la segmentación del mercado de trabajo en los EE.UU. La segmentación del mercado de trabajo es la diferenciación institucional y de status tanto de los trabajadores como de las tareas en función de las características ocupacionales, industriales, organizacionales, geográficas y político-legales de los empleadores, y por características de los trabajadores tales como género, raza, origen étnico, edad y educación. Resulta de desigualdades de acumulación de capital en firmas e industrias y de desigualdades en la asignación de los trabajadores de diversos ambientes sociales a trabajos de diferentes status sociales, estratificando efectivamente las oportunidades de los trabajadores en múltiples dimensiones del status social (Form 1995).

Investigaciones previas muestran que la demanda de sindicalización entre trabajadores no agremiados en los EE.UU. es mayor entre los segmentos socioeconómicos más desfavorecidos en el mercado de trabajo: trabajadores de bajos salarios, minorías raciales y étnicas, y mujeres (Cornfield and Kim 1994; Cornfield et al 1998; Freeman and Rogers 1999). Estos grupos de trabajadores sufren condiciones de empleo inferiores y, tal como se muestra más abajo, experimentaron las mayores ventajas salariales al sindicalizarse, comparados con los hombres blancos. Más aún, los sindicatos de EE.UU. han buscado de manera agresiva captar a estos grupos de trabajadores en recientes movidas en pro de la organización de los sindicatos y en sus esfuerzos de lobby político y legislativo, derivados en parte de la alianza informal a largo plazo entre los sindicatos y el Partido Demócrata (Cornfield 1999).

Poca o ninguna investigación se ha dedicado en los EE.UU. a la relación entre la creciente desigualdad en el ingreso y la segmentación del mercado de trabajo por un lado, y la creciente aprobación del público para con los sindicatos por otro. Los resultados obtenidos de la opinión pública en la Tabla 1 sugieren que los trabajadores que más se benefician con la sindicalización y que poseen orientaciones políticas pro-laborales expresan las mayores demandas de sindicalización. Los resultados del sondeo Gallup de opinión pública en la Tabla 1 indican que el nivel de “aprobación de los sindicatos” por parte del público aumentó entre 1981 y 1999, y que creció en proporción más alta entre los grupos más desfavorecidos socioeconómicamente –por ejemplo mujeres, no blancos, e individuos de las regiones pobres o des-industrializadas del sur y medio oeste de EE.UU. La Tabla 1 muestra asimismo que los individuos alineados con el Partido Demócrata han aumentado en gran medida su nivel de aprobación de los sindicatos por comparación con los individuos con otras orientaciones políticas. Para 1999 el nivel de aprobación de los sindicatos en los EE.UU. era mayor entre las mujeres, no-blancos, habitantes del medio oeste y demócratas.

Se necesita mucha más investigación sobre cómo el nivel de demanda de sindicalización y los tipos de temáticas relacionadas con el empleo varían a lo largo del espectro completo de segmentos del mercado laboral (Freeman and Rogers 1999). Específicamente, es escasa la investigación que ha determinado cuáles tipos de temáticas relacionadas con el empleo –por ejemplo económicas, específicas

del género, específicas de lo étnico-racial, y relativas al trabajo y la familia- están más y menos asociadas con la demanda de sindicalización.

Asimismo, casi ninguna investigación ha comparado la demanda de sindicalización con la demanda de otros tipos de organización laboral, como asociaciones profesionales y equipos de trabajo controlados por los empleadores, y con la “demanda” de no organización. Con la reestructuración del ámbito de trabajo, el trabajador contemporáneo podría identificar con trabajo al empleador, o dadas la suficiente anomia y atomización, con sí mismo. La reestructuración del ámbito laboral, por lo tanto, compele a los investigadores a examinar la nueva complejidad de la relación entre el trabajador individual y la variedad de tipos de organización del trabajo, incluyendo los sindicatos.

Tabla 1. Porcentaje de norteamericanos adultos que “aprueban a los sindicatos” por género, raza, región y partido político, 1981-1999

	1981	1999
Todos adultos	55%	66%
Género		
Mujeres	59%	71%
Varones	58%	61%
Raza		
No-blancos	63%	78%
Blancos	53%	64%
Región		
Sur	49%	65%
Medio oeste	54%	72%
Oeste	54%	64%
Este	60%	62%
Partido Político		
Demócrata	59%	83%
Independiente	55%	64%
Republicano	47%	50%

fuentes: datos del sondeo de opinión Gallup citado en Cornfield (1999)

5. Conclusión

La reestructuración del mercado de trabajo desafía a la sociología del trabajo a continuar ocupándose de los problemas y perspectivas de la organización del trabajo en los EE.UU. El desafío surge de la coincidencia de varias tendencias importantes: la decadencia de los sindicatos luego de la 2da Guerra Mundial, la creciente desigualdad en el ingreso, y la reestructuración de muchos ámbitos de trabajo.

El desafío también surge por motivos intelectuales. El modelo dominante del ámbito de trabajo y de la relación de empleo en la sociología del trabajo –esto es, el modelo burocrático del ámbito de trabajo– es inconsistente con el cada vez más heterogéneo conjunto de modelos de trabajo y organización laboral que han acompañado la reestructuración del trabajo en los EE.UU. En su condición de cambio estructural social fundamental, la reestructuración del ámbito de trabajo efectivamente diversifica la división ocupacional del trabajo, la estructura de autoridad y las relaciones de empleo al interior de muchos espacios de trabajo. Simplemente monitorear y describir la forma en que se ha difundido la reestructuración del espacio de trabajo en firmas e industrias es un objetivo importante para la investigación futura.

Las consecuencias de la reestructuración del trabajo –especialmente la anomia y la desigualdad económica– ameritan futuras investigaciones. Existen unos pocos signos preliminares de anomia y desigualdad económica que se han desarrollado asociados con la reestructuración del ámbito de trabajo. Es también importante examinar el desarrollo de la anomia y el aguzamiento de la desigualdad económica en relación con la segmentación del mercado laboral, en especial las variaciones relativas a ocupaciones, género, raza y etnia, región y orientación política.

Finalmente, los problemas y perspectivas de la organización de los trabajadores debe examinarse a la luz de la reestructuración del ámbito de trabajo y la segmentación del mercado laboral. Investigaciones preliminares sugieren que la anomia y la desigualdad económica asociadas con la reestructuración del ámbito de trabajo moldearán las posibilidades de revitalización del movimiento de los trabajadores norteamericano. Más aún, la segmentación del mercado laboral interviene en los efectos de la reestructuración del ámbito de trabajo sobre el nivel de demanda de sindicalización y la variación de esta demanda en diversos grupos de trabajadores. La investigación en sociología del trabajo debiera dedicarse al impacto de la reestructuración del ámbito de trabajo sobre el potencial para la revitalización del movimiento de los trabajadores, por lo menos para evaluar el destino de la autodeterminación de los trabajadores en el siglo XXI en los EE.UU.

Bibliografía

- Abramo, Laís. 1998. "The Sociology of Work in Latin America." *Work and Occupations* 25 (August): 305-332.
- Abramo, Laís, Jorge Carrillo V., Enrique de la Garza Toledo, Marcia de Paula Leite, Marta Novick, Carlos Alá Santiago, and Roque da Silva. 1997. "The Institutionalization of the Sociology of Work in Latin America." *Work and Occupations* 24 (August): 348-363.
- Barker, Kathleen, and Kathleen Christensen, eds. 1998. *Contingent Work: American Employment Relations in Transition*. Ithaca: Cornell University Press.
- Baxter and Margavio. 1996. "Assaultive Violence in the U.S. Post Office." *Work and Occupations* 23 (August): 277-298.
- Bendix, Reinhard. 1956. *Work and Authority in Industry*. New York: Wiley.
- Bolino, Mark. 1999. "Citizenship and Impression Management: Good Soldiers or Good Actors?" *Academy of Management Review* 24 (January): 82-98.
- Boswell, Terry, and Dimitris Stevis. 1997. "Globalization and International Labor Organizing." *Work and Occupations* 24 (August): 288-308.

- Braverman, Harry. 1974. *Labor and Monopoly Capital*. New York: Monthly Review Press.
- Brayfield, April, and Marina Adler. 1997. "Women's Work Values in Unified Germany." *Work and Occupations* 24 (May): 245-266.
- Bureau of National Affairs. 1999. *Union Membership and Earnings Data Book: Compilations from the Current Population Survey (1999 Edition)*. Washington, D.C.: The Bureau of National Affairs, Inc.
- Cole, Robert. 1979. *Work, Mobility, and Participation: A Comparative Study of American and Japanese Industry*. Berkeley: University of California Press.
- Cornfield, Daniel. 1986. "Declining Union Membership in the Post-World War II Era: The United Furniture Workers of America, 1939-1982." *American Journal of Sociology* 91 (March): 1112-1153.
- Cornfield, Daniel. 1987. "Workers, Managers, and Technological Change." Pp. 3-24 in Daniel B. Cornfield (ed.), *Workers, Managers, and Technological Change: Emerging Patterns of Labor Relations*. New York: Plenum.
- Cornfield, Daniel. 1990. "Labor Unions, Corporations, and Families: Institutional Competition in the Provision of Social Welfare." *Marriage & Family Review* 15 (Nos. 3-4): 37-57.
- Cornfield, Daniel. 1991. "The U.S. Labor Movement: Its Development and Impact on Social Inequality and Politics." *Annual Review of Sociology* 17: 27-49.
- Cornfield, Daniel. 1994-1995. "Potencial Participativo de las Nuevas Tecnologías y Sindicalismo." *Sociología del Trabajo* 23 (Invierno): 27-53.
- Cornfield, Daniel. 1997a. "Labor Union Responses to Technological Change: Past, Present, and Future." *Perspectives on Work* 1 (April): 35-38.
- Cornfield, Daniel. 1997b. "Sindicalismo e Conflictos de Status nos Estados Unidos: Por uma Estratégia de Pesquisa Integrada." *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 3, No 6: 157-166.
- Cornfield, Daniel. 1999. "GUEST SCHOLAR POLL REVIEW, September 2, 1999, Shifts In Public Approval of Labor Unions in the United States, 1936-1999," The Gallup Organization, <http://www.gallup.com/poll/g990902.asp>.
- Cornfield, Daniel, and Melinda Kane. 1998. "Sociological Approaches to Employment Research." Pp. 239-251 in Keith Whitfield and George Strauss (eds.), *Researching the World of Work: Strategies, Methods and Critical Views*. Ithaca: Cornell University Press.
- Cornfield, Daniel, and Hyunhee Kim. 1994. "Socioeconomic Status and Unionization Attitudes in the United States." *Social Forces* 73 (December): 521-531.
- Cornfield, Daniel, Holly McCammon, Darren McDaniel, and Dean Eatman. 1998. "In the Community or in the Union? The Impact of Community Involvement on Non-Union Worker Attitudes About Unionizing." Pp. 247-258 in Kate Bronfenbrenner, Sheldon Friedman, Richard Hurd, Rudolph Oswald, and Ronald Seeber (eds.), *Organizing to Win: New Research on Union Strategies*. Ithaca: Cornell University Press.
- Doeringer, Peter, and Michael Piore. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass.: D.C. Heath.
- Edwards, Richard. 1979. *Contested Terrain*. New York: Basic Books.
- Federal Glass Ceiling Commission. 1995. *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital*. Washington, D.C.: Government Printing Office.
- Form, William. 1995. *Segmented Labor, Fractured Politics: Labor Politics in American Life*. New York: Plenum.
- Freeman, Richard, and Joel Rogers. 1999. *What Workers Want*. Ithaca: Cornell University Press and New York: Russell Sage Foundation.

- Friedman, Sheldon, Richard Hurd, Rudolph Oswald, and Ronald Seeber, (eds.). 1994. *Restoring the Promise of American Labor Law*. Ithaca: ILR Press.
- Gouldner, Alvin. 1954. *Patterns of Industrial Bureaucracy*. Glencoe: Free Press.
- Griffin, Larry, Holly McCammon, and Christopher Botsko. 1990. "The 'Unmaking' of a Movement? The Crisis of U.S. Trade Unions in Comparative Perspective." In Maureen Hallinan, David Klein, and Jennifer Glass (eds.), *Changes in Societal Institutions* (New York: Plenum), pp. 169-194.
- Hodson, Randy. 1995. "The Worker as Active Subject: Enlivening the 'New Sociology of Work'." In David Bills (ed.), *The New Modern Times: Factors Reshaping the World of Work*. Albany: State University of New York Press, pp. 253-280.
- Hodson, Randy. 1997. "Group Relations at Work: Solidarity, Conflict, and Relations with Management." *Work and Occupations* 24 (November): 426-452.
- Hodson, Randy. 1999. "Organizational Anomie and Worker Consent." *Work and Occupations* 26 (August): 292-323.
- Holtzman, Mellisa and Jennifer Glass. 1999. "Explaining Changes in Mothers' Job Satisfaction Following Childbirth." *Work and Occupations* 26 (August): 365-404.
- Jacobs, Eva, ed. 1997. *Handbook of U.S. Labor Statistics, First Edition*. Lanham: Bernan Press.
- Jones, Gareth, and Jennifer George. 1998. "The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork." *Academy of Management Review* 23 (July): 531-546.
- Kalleberg, Arne, and Ivar Berg. 1987. *Work and Industry: Structures, Markets, and Processes*. New York: Plenum Press.
- Kanter, Rosabeth. 1977a. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kanter, Rosabeth. 1977b. *Work and Family in the United States*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kenney, Martin, W. Goe, Oscar Contreras, Jairo Romero, and Mauricio Bustos. 1998. "Learning Factories or Reproduction Factories? Labor Management Relations in the Japanese Consumer Electronics Maquiladoras in México." *Work and Occupations* 25 (August): 269-304.
- Kirkman, Bradley, and Benson Rosen. 1999. "Beyond Self-Management: Antecedents and Consequences of Team Empowerment." *Academy of Management Journal* 42 (February): 58-74.
- Lau, Dora, and J. Murnighan. 1998. "Demographic Diversity and Faultlines: The Compositional Dynamics of Organizational Groups." *Academy of Management Review* 23 (April): 325-340.
- Leather, Phil, Carol Brady, Claire Lawrence, Diane Beale, and Tom Cox. 1999. *Work-Related Violence*. London: Routledge.
- Lipset, Seymour Martin. 1998. "American Union Density in Comparative Perspective." *Contemporary Sociology* 27 (March): 123-125.
- Miller, Delbert, and William Form. 1951. *Industrial Sociology*. New York: Harper & Brothers.
- Mills, C. Wright. 1951. *White Collar*. New York: Oxford University Press.
- New York Times. 1996. *The Downsizing of America*. New York: Times Books.
- Nissen, Bruce (ed.). 1997. *Unions and Workplace Reorganization*. Detroit: Wayne State University Press.
- Reskin, Barbara, and Patricia Roos. 1990. *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press.
- Robinson, Sandra, and Anne O'Leary-Kelly. 1999. "Monkey See, Monkey Do: The Influence of Work Groups on the Antisocial Behavior of Employees." *Academy of Management Journal* 41 (December): 658-672.

- Seashore, Stanley. 1954. *Group Cohesiveness in the Industrial Work Group*. Ann Arbor: Survey Research Center, Institute for Social Research, University of Michigan.
- Simpson, Ida. 1989. "The Sociology of Work: Where Have the Workers Gone?" *Social Forces* 67 (March):563-581.
- Simpson, Ida. 1999. "Historical Patterns of Workplace Organization: From Mechanical to Electronic Control and Beyond." *Current Sociology* 47 (April): 47-75.
- Smith, Vicki. 1994. "Braverman's Legacy: The Labor Process Tradition at 20." *Work and Occupations* 21 (November): 403-421.
- Smith, Vicki. 1997. "New Forms of Work Organization." *Annual Review of Sociology* 23: 315-339.
- Smith, Vicki. 1998. "The Fractured World of the Temporary Worker: Power, Participation, and Fragmentation in the Postindustrial Workplace." *Social Problems* 45 (November): 411-430.
- Stern, Robert and Daniel B. Cornfield. 1996. *The U.S. Labor Movement: References and Resources*. New York: G. K. Hall.
- Tsui, Anne, and Larry Farh. 1997. "Where Guanxi Matters: Relational Demography and Guanxi in the Chinese Context." *Work and Occupations* 24 (February): 56-79.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. 1979. *Handbook of Labor Statistics 1978*. Bulletin No. 2000. Washington, D.C.: Government Printing Office.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. 1983. *Handbook of Labor Statistics*. Bulletin No. 2175. Washington, D.C.: Government Printing Office.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. 1998a. "Table 9. Employed contingent and noncontingent workers and those with alternative and traditional work arrangements by health insurance coverage and eligibility for employer-provided pension plans, February 1997," published February 3, 1998, <http://www.bls.gov/news.release/conemp.t09.htm>.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. 1998b. "Table 13. Median usual weekly earnings of full-and part-time contingent and noncontingent wage and salary workers and those with alternative and traditional work arrangements by sex, age, race, and Hispanic origin, February 1997," published February 3, 1998, <http://www.bls.gov/news.release/conemp.t13.htm>.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. 1999a. *Employment and Earnings* 46 (January).
- U.S. Bureau of Labor Statistics. 1999b. "Table 1. Union affiliation of employed wage and salary workers by selected characteristics," published January 25, 1999, <http://www.bls.gov/news.release/union2.t01.htm>.
- U.S. Bureau of the Census. 1999. "Table H-4. Gini Ratios for Households, by Race and Hispanic Origin of Householder: 1967 to 1997," published February 3, 1999, <http://www.census.gov/hhes/income/histinc/h04.html>.
- U.S. Commission on the Future of Worker-Management Relations. 1994. *Report and Recommendations*. Washington, D.C.: Government Printing Office.
- Vallas, Steven. 1999. "Re-Thinking Post-Fordism: The Meaning of Workplace Flexibility." *Sociological Theory* 17 (March): 68-101.
- Vallas, Steven, and John Beck. 1996. "The Transformation of Work Revisited: The Limits of Flexibility in American Manufacturing." *Social Problems* 43 (August): 339-361.
- van den Berg, Axel, Anthony Masi, Michael Smith, and Joseph Smucker. 1998. "To Cut or Not to Cut: A Cross-National Comparison of Attitudes Toward Wage Flexibility." *Work and Occupations* 25 (February): 49-73.

Western, Bruce. 1997. *Between Class and Market: Postwar Unionization in the Capitalist Democracies*. Princeton: Princeton University Press.

Wilson, George, Ian Sakura-Lemessy, and Jonathan West. 1999. "Reaching the Top: Racial Differences in Mobility Paths to Upper-Tier Occupations." *Work and Occupations* 26 (May): 165-186.

Notas

* Preparado para su presentación en el "Primer Seminario del Grupo de Trabajo de CLACSO sobre Trabajo, sujetos y organizaciones laborales" del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO): Los Retos Teóricos de los Estudios del Trabajo hacia el Siglo XXI", realizado en la Unidad de Postgrado de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, Aguascalientes, México, 7 y 8 de Octubre de 1999.

**Daniel B. Cornfield es Profesor de Sociología y Titular del Departamento de Sociología de la Universidad Vanderbilt. Recibió su Doctorado en Sociología de la Universidad de Chicago en 1980. Es editor de la publicación sociológica trimestral "Work and Occupations". Su labor de investigación, apoyada por la National Science Foundation y la Organización Internacional del Trabajo, ha estado orientada al crecimiento, declinación y revitalización del movimiento obrero norteamericano, las desigualdades en el mercado de trabajo, el cambio tecnológico en el lugar de trabajo, la reducción y reestructuración en las corporaciones, la relación entre trabajo y familia, y las relaciones étnico-raciales y de género en el lugar de trabajo. Ex – miembro del panel de sociología de la National Science Foundation y ex – titular de la Sección Organizaciones, Ocupaciones y Trabajo de la American Sociological Association, actualmente está investigando la evolución internacional de la sociología del trabajo y las implicancias sociales de la reestructuración de los ámbitos de trabajo.

Crisis y emergencia de Nuevos Modelos Productivos

Julio César Neffa*

CEIL/PIETTE, Argentina

Introducción

En este trabajo nos proponemos un objetivo que puede parecer ambicioso, pero que es necesario: consiste en analizar el tema desde la economía, para intentar de manera sintética presentar algunos de los modelos o paradigmas productivos dominantes (centrándonos en el taylorismo y el fordismo), explicar las causas por las cuales postulamos que desde hace aproximadamente tres décadas los mismos comenzaron a agotar sus potencialidades, y señalar cuales son algunas de las alternativas que se proponen teóricamente o se han instaurado para salir de la crisis. 1

Como lo postulan ciertos economistas inscriptos en diversas escuelas de pensamiento cuestionadoras del “pensamiento único”, afirmamos que la economía mundial se encuentra sumida en una grave crisis y que un nuevo régimen de acumulación se está gestando, cuyos perfiles no aparecen expresados aún con claridad.

El proceso de surgimiento, desarrollo, difusión y consolidación de un nuevo modelo productivo o paradigma productivo requiere muy largo tiempo y no es algo que se consolide de manera fácil, pues surge a partir de procesos contradictorios sometidos a la incertidumbre y sin que ningún tipo de determinismo pueda explicarlo. Se trata de un concepto meso-económico, que permite pasar de las dimensiones micro a las macroeconómicas, y que recurriendo a las formas institucionales se define como ... la complementariedad y la coherencia entre los principios de gestión, la organización interna de la firma, sus relaciones con la competencia, su articulación con las empresas subcontratistas, y la relación salarial..., y el sistema educativo, sin olvidar la regulación macroeconómica teniendo en cuenta la historia, las tradiciones socio-culturales, las funciones del Estado (Boyer, Durand, 1994).

Cuando se consolida, un modelo o paradigma productivo deviene estructuralmente estable hasta que, por el efecto de shocks externos y contradicciones endógenas, desencadena dinámicas internas susceptibles de ponerlo en cuestión a mediano y largo plazo. Es muy temprano aún para afirmar cuál será la modalidad que adoptará. Probablemente no marchamos hacia **un solo** modelo productivo optimizador, dada la complejidad de variables que intervienen y los procedimientos de coordinación necesarios para establecerlo.

En cada país, según sea el modo de desarrollo vigente, su formación histórico-social y la correlación de fuerzas, se construyen nuevos modelos productivos totalmente originales o se procede a la hibridación con paradigmas exitosos inherentes a los modos de gestión de las empresas transnacionales. Esto se concreta teniendo en cuenta la heterogeneidad del sistema productivo, las tradiciones nacionales, la configuración del sistema educativo, así como las formas estructurales: la forma de competencia en el mercado, el papel del Estado, la inserción en la división internacional del trabajo, el sistema monetario y la relación salarial (Boyer, Durand, 1994).

I.- La utilidad de la noción de paradigma o modelo productivo

La noción de paradigma aplicado a la economía de las innovaciones científicas y tecnológica elaborada por el Prof. Giovanni Dosi, constituye una extensión de la noción schumpeteriana de “revolución tecnológica” y una adaptación del concepto forjado por Thomas Kunn en el marco de la filosofía de la ciencia, considerándolo como “el marco de reflexión, una cierta concepción del mundo, que incluye una definición de los problemas considerados como más relevantes, y los conocimientos necesarios para resolverlos”. Es a partir de los mismos que se tratarán los problemas científicos que se busca resolver en un país dado y en un cierto momento histórico (Amable, B., Barré, R. y Boyer, R. 1997).

Ciertas “**innovaciones radicales**” (en el sentido schumpeteriano) pueden dar lugar a un cambio de paradigma técnico-económico o revoluciones tecnológicas, ya que al partir de una rama de actividad, afectan a la mayoría de los grandes sectores económicos y conducen a la creación de nuevos productos y nuevas industrias, tales son los casos por ejemplo de la energía eléctrica, los motores a explosión, o los ferrocarriles. Sus efectos desbordan sobre el resto de la economía, involucran procesos productivos o procesos tecnológicos que afectan la estructura de costos de los insumos, las condiciones de producción y de distribución de los excedentes dentro del sistema.

Los ciclos largos propuestos por Schumpeter, siguiendo a Kondratieff, incluyen ondas de “destrucción creadora” y serían una sucesión de varios paradigmas técnico-económicos asociados con los cambios en el contexto institucional. Según G. Dosi, un nuevo paradigma emerge luego de que se produce un proceso de transformación estructural y comienza a desarrollarse cuando el anterior “ciclo largo” se encuentra todavía en su fase depresiva; pero sólo se establecería un nuevo régimen tecnológico dominante luego de una crisis de ajuste estructural, incluyendo grandes cambios sociales e institucionales, con impacto sobre el conjunto de ramas de la economía.

El concepto de paradigma técnico-económico, es así mucho más amplio que el de innovación y el de sistema tecnológico. Se lo puede definir como “una combinación más eficiente de productos y procesos, inter-relacionados con innovaciones técnicas, organizacionales y de gestión empresarial, que promueven un crecimiento de la productividad de toda, o de una parte, de la economía, reducen drásticamente los costos de numerosos productos y servicios, cambian la estructura de costos relativos y abren de manera inédita una amplia gama de oportunidades para las inversiones rentables” (Dosi, G, 1984).

En lugar de probarse una tendencia hacia la convergencia tecnológica y económica, lo que históricamente se comprueba es que la capacidad de innovación está muy concentrada y se encuentra distribuida de manera muy desigual entre los países, a pesar de que la difusión de las tecnologías haya dado lugar a procesos de imitación, adopción y adaptación de las que provienen de los países más avanzados.

El cambio de cada paradigma implica una transformación radical de las tecnologías y de los modos de gestión empresarial precedentes. La aceptación social de las nuevas tecnologías innovadoras puede demandar un cierto tiempo, dado que se necesitan cambios en la legislación, en la educación, pero sobre todo en los modos de gestión de los dirigentes de empresas y en los métodos de trabajo de sus obreros y empleados. Esas nuevas tecnologías influyen en las decisiones de inversión y tienen efectos de propagación a través de todo el sistema económico. Por esas razones Chr. Freeman había postulado que la automatización microelectrónica y la informática constituyen una verdadera revolución tecnológica (Freeman, Chr. 1986).

Carlota Pérez por su parte definió el paradigma tecnológico como “un conjunto de nuevos principios de gestión que terminan por convertirse en el sentido común de los dirigentes de empresas, de los ingenieros y de los operarios en el curso de cada fase importante de evolución” (Pérez, C., 1989).

El nuevo paradigma o modelo productivo emerge primero de manera gradual como un nuevo tipo ideal de organizar la producción, para desarrollarse luego más rápidamente cuando el impacto del nuevo factor comienza a ser cada vez mas visible en la estructura de costos. Históricamente, los mayores cambios de paradigma han sido el resultado de una activa y prolongada búsqueda emprendida cuando se percibe que se han encontrado ciertos límites en la situación anterior, pero no siempre la búsqueda parte de una perfecta información, sino que actúa mediante sistemas o procesos de prueba y error. Ahora bien, cuando se adoptan de manera generalizada las nuevas tecnologías, el resultado del cambio es generalmente irreversible.

En la fase de expansión rápida del ciclo, una vez que las dificultades iniciales son superadas y que se implantan las nuevas infraestructuras e instituciones, las innovaciones tecnológicas permiten que crezcan considerablemente la productividad del capital y del trabajo. Frente al peligro de desempleo estructural por causa tecnológica, los economistas enrolados en el pensamiento evolucionista estiman que el aumento de la productividad del capital y de la producción es lo que a mediano y largo plazo posibilitará alcanzar un mayor nivel de empleo.

II.- El viejo paradigma socio-productivo y su crisis

A veces la Investigación y el Desarrollo (I&D) se producen en los laboratorios internos de esas firmas, y en otros casos en las instituciones públicas o privadas de investigación científica y tecnológica con las cuales están relacionadas. Pero las innovaciones tecnológicas y organizacionales se implantan generalmente con mayor intensidad en las empresas privadas y esto se hace por razones eminentemente económicas. Las firmas no pueden ser reducidas sólo a una simple función de producción. Las innovaciones tecnológicas implican al mismo tiempo cambios organizacionales dentro de las firmas.

La existencia y magnitud de costos de transacción es lo que explica que en algunos casos las firmas integran verticalmente su producción y en otros casos recurren al mercado. Las rutinas construidas en cada firma permiten guiar el comportamiento de las personas y hacen posible la continuidad de las organizaciones. La trayectoria de cada firma depende de su base tecnológica y de la actitud empresarial para desarrollar una capacidad de aprendizaje que sea suficiente como para superar los problemas que se le van a plantear en el medio donde actúa.

¿Como caracterizar el paradigma productivo que, aunque declinando, se encontraba vigente en los países capitalistas industrializados? El mismo se caracterizaba por la dominación de grandes empresas organizadas jerárquicamente y la producción masiva de productos homogéneos, utilizando máquinas herramientas de propósitos únicos. Eran productos de baja complejidad, poco sensibles al progreso tecnológico. La división del trabajo estaba condicionada por la dimensión del mercado; los procesos de trabajo tayloristas y fordistas implicaron una simplificación del trabajo, pocos requerimientos en materia de calificaciones y competencias profesionales, menor autonomía de los trabajadores, con lo cual se posibilitó el reemplazo de los trabajadores por máquinas, y los empresarios manifestaron poco interés para invertir en la capacitación. La educación pública masiva proporcionaba a las empresas trabajadores que sabían leer y escribir, y que habían sido disciplinados para el trabajo. Para hacer frente a la magnitud de los costos de transacción, las empresas se integraban verticalmente, generándose una inercia estructural; entonces los tiempos de respuesta a los cambios en la demanda fueron largos y los costos unitarios de producción elevados. Esas formas de coordinación son eficaces cuando los mercados son estables, la demanda es grande, los gustos de los consumidores son homogéneos, éstos tienen pocas exigencias de calidad, y la tecnología utilizada es simple y progresa lentamente (Hollingsworth, R. 1998).

En otras de nuestras publicaciones hemos caracterizado los procesos de trabajo tayloristas y fordistas, que configuran en su esencia el paradigma socio-productivo que desde mediados de la década de los años 70 comenzó a transitar su etapa de agotamiento (Neffa, J. C. 1987, 1989 y 1998).

El primero de esos procesos estaba estructurado básicamente sobre la racionalización y organización científica del trabajo. El segundo le incorporó la mecanización de las tareas y la banda transportadora. La industria automotriz es, tradicionalmente, el sector que primero y con más detalle ha sido estudiado desde esa segunda perspectiva.

A) La racionalización del trabajo, u organización científica del trabajo (OCT)

El paradigma taylorista surgió en un contexto histórico caracterizado por el fuerte crecimiento económico y la expansión de la demanda, sin que paralelamente se produjera un cambio tecnológico importante que hiciera posible substituir fuerza de trabajo. Debido al cambio en el proceso migratorio generado por la guerra de secesión, se produjo la escasez de fuerza de trabajo calificada, junto con la existencia de fuertes sindicatos de oficio, cuyos miembros controlaban el proceso de trabajo. El problema que se trató de resolver fue el de hacer una economía de movimientos y de tiempo de trabajo, reducir los costos unitarios de producción, simplificar el trabajo e intensificarlo, para incorporar mano de obra poco calificada.

Una cierta concepción de los trabajadores inspiró la reflexión de Frédéric Winslow Taylor. Para él, los obreros tendían sistemáticamente al ocio y a la vagancia, como una medida protectora contra los despidos de trabajadores excedentes; las causas de ese comportamiento colectivo eran los inadecuados sistemas de remuneración (según el tiempo de trabajo y sin tener directamente en cuenta la productividad) y la falta de una dirección científica de las empresas. Así se postula que la eliminación del tiempo muerto beneficiaría tanto a los empleadores como a los trabajadores porque sentaría las bases de una prosperidad durable, haciendo posible la coexistencia de “mano de obra barata y de salarios elevados”.

Los rasgos esenciales del viejo paradigma (que, aunque declinante aún sigue vigente en la mayoría de las grandes empresas en todos los sectores y ramas de actividad), presentados sintéticamente y sólo para fines expositivos, se enuncian a continuación (Neffa, J. C., 1989 y 1998).

- 1) El estudio sistemático de tiempos y movimientos, para en un primer momento identificar, medir y posteriormente eliminar el tiempo muerto y los movimientos considerados improductivos e inútiles, estipulando los tiempos obligatorios de reposo, para permitir la recuperación de la fatiga, y de pausas para hacer el mantenimiento de las maquinarias y equipos;
- 2) La estandarización de los objetos de trabajo (materias primas e insumos intermedios) y de las herramientas más adecuadas para hacer cada tarea;

- 3) La estandarización de las tareas, procurando implantar de manera generalizada sólo la única y mejor manera (one best way) de hacer cada una de ellas (es decir la que se hacía más rápido y barato);
- 4) La división social y técnica del trabajo que, al separar por una parte las tareas de concepción y las de ejecución, y por otra parte las diversas tareas que comprende la ejecución de un trabajo dado, dio lugar a la desintegración del trabajo a nivel del taller y a una estructura funcional de compartimentos estancos a nivel de las empresas (divisiones, departamentos, gerencias, y servicios funcionales);
- 5) La selección científica de los trabajadores a reclutar, procurando su adaptación al perfil del puesto de trabajo, que subvaluaba por lo general las calificaciones y competencias tácitas que se debían movilizar para la realización de la tarea;
- 6) La asignación por anticipado de un número limitado de tareas específicas a cargo de cada trabajador individual, oponiéndolo al trabajo grupal;
- 7) Una formación profesional especializada, de corta duración y de carácter operatorio, pero rígida y limitada a las pocas tareas que se debían realizar continuamente en uno o en un reducido número de puestos de trabajo, por parte de trabajadores poco o semi calificados;
- 8) Un sistema de control y de supervisión de los trabajadores por parte de los supervisores y capataces, quienes a pesar de reunir un número considerable de efectivos no cumplen tareas directamente productivas;
- 10) La medición objetiva y cotidiana de los resultados cuantitativos de la tarea realizada por cada trabajador, en base a lo cual se fija el monto de las remuneraciones;
- 11) Un sistema de remuneración según el rendimiento, para motivar el incremento de la productividad individual, tomando como base de cálculo al “trabajador promedio”, que en realidad era uno seleccionado de entre los más rápidos y calificados.

Desde la óptica empresarial, la organización científica del trabajo (OCT) constituyó un sensible progreso respecto de los anteriores procesos de trabajo, pues les permitió: reducir sensiblemente el tiempo requerido por cada operación; la simplificación de las tareas; la reducción del tiempo requerido para la formación y la facilidad del aprendizaje; aumentar la rapidez de los gestos operatorios; la posibilidad de evaluar rápida y objetivamente su desempeño productivo; el incremento de la productividad y la reducción de los costos unitarios de producción. A esto se agregaba su potencialidad para asegurar la supervisión y el disciplinamiento de los trabajadores, posibilitando el establecimiento de premios y castigos.

B) El proceso de trabajo “fordista”

En las grandes empresas con procesos de trabajo en series, ese proceso de trabajo taylorista se articuló con ciertas innovaciones introducidas en sus inicios por Henry Ford en su empresa y que luego se difundieron de manera parcial e irregular al nivel del resto del sector industrial.

Las mismas consisten en un elevado grado de mecanización, pero estructurado en un comienzo sobre la base de máquinas y herramientas de propósitos únicos a partir de las cuales se estructuró la línea de montaje. El objetivo final era lograr economizar tiempo, pero con otros métodos que los ideados y utilizados por F. W. Taylor: por una parte el movimiento continuo de las maquinarias, los insumos y los productos y, por otra parte, la permanencia rígida de los trabajadores en sus puestos de trabajo, utilizando la banda transportadora como herramienta “objetiva” para imponer la cadencia del proceso productivo.

El surgimiento de este nuevo proceso de trabajo fue posible porque se dieron ciertas condiciones: un contexto de rápido y sostenido crecimiento económico, la distribución del ingreso, el aumento de la demanda de bienes de consumo durables por parte de amplios sectores de la población, la escasez de mano de obra calificada y un mercado de trabajo que funcionaba en condiciones de casi pleno empleo.

Los rasgos más relevantes del fordismo pueden ser sintetizados de la manera siguiente (Coriat, B., 1991, Neffa, J.C., 1989 y 1998):

1) La búsqueda del incremento de la productividad a través de los rendimientos crecientes de escala para producir, en series largas, productos homogéneos, destinados a un mercado solvente y en expansión.

2) Una relación salarial orientada a fijar la mano de obra en la empresa, consistente en contratos de trabajo estables, por tiempo indeterminado y a pleno tiempo, y un sistema de remuneraciones, basado primeramente según el rendimiento (Taylor) y luego según el tiempo de trabajo (Ford), previendo su periódica indexación en función de la inflación pasada y del incremento programado de la productividad, para asegurar un nivel elevado de demanda solvente.

3) En contrapartida de esta relación salarial, las organizaciones sindicales que agrupaban al personal asalariado, negociaban colectivamente con la dirección de las firmas. Por una parte daban implícitamente su acuerdo a las nuevas modalidades de organización de la producción, es decir el proceso de trabajo dividido al extremo y las cadencias impuestas por la velocidad de la banda transportadora. Por otra parte, aceptaban la disciplina del trabajo industrial así configurado, y se comprometían a garantizar la paz social durante el tiempo de vigencia del Convenio Colectivo firmado a nivel de la empresa. Con el correr del tiempo el mismo tendió a homogeneizar la situación al interior de las ramas de actividad.

4) La integración vertical de la producción dentro de una misma empresa, para hacer frente a la incertidumbre del mercado y reducir los costos de transacción, pero que en contrapartida daba lugar al gigantismo e indivisibilidades.

5) Un elevado volumen de producción programado, no en función de la demanda, sino de la experiencia de las ventas precedentes para lograr varios objetivos: economías de escala, el aumento de la productividad y la reducción de los costos unitarios de producción con el propósito de maximizar a corto plazo las tasas de ganancia, pero sin tener en cuenta de manera explícita las posibles variaciones futuras del volumen y la calidad.

6) La constitución de grandes stocks de materias primas, insumos intermedios y en menor medida de productos terminados, dada la magnitud y permanencia de la demanda, para asegurar la continuidad de la línea de montaje, disponer de un margen de seguridad ante imprevistos y reducir los costos de transacción, pero que por otra parte representa un elevado costo de capital (inmovilizado) y demanda mucho espacio físico dentro de las plantas.

8) Una vez que se instauró la línea de montaje, las innovaciones se limitaron a la búsqueda sistemática, por una parte, de pequeñas innovaciones en cuanto a un único o pocos productos y, por otra parte, de pocas innovaciones en cuanto a los procesos, debido a la rigidez de las maquinarias y equipos inherentes a este modo de producir.

9) La búsqueda de la eficiencia empresarial no se llevaba a cabo de manera global, integrada y sistémica, sino independientemente por parte de cada área funcional, lo cual impide la optimización.

10) El fordismo creó las condiciones para que después de la gran crisis de los años treinta, se gestara y consolidara una nueva modalidad de Estado, como forma institucional reguladora, que asumía de manera activa varias funciones: productor de los bienes e insumos que necesitaban las firmas ante las fallas del mercado, prestador de servicios públicos con tarifas a menudo subsidiadas, constructor de la infraestructura económica y social que necesitaban las empresas, promotor de la demanda para asegurar la venta de la producción masiva y por esa vía la continuidad del proceso de acumulación, y finalmente adoptando la forma de Estado Providencia, cumpliendo un papel decisivo en cuanto a la reproducción de la fuerza de trabajo, la codificación de la relación salarial y la protección social.

En síntesis, puede afirmarse que la articulación del taylorismo y el fordismo en su versión tradicional, constituyen un modo de organizar las empresas, la producción, la relación salarial y los procesos de trabajo que, por su rigidez e incapacidad para adaptarse rápidamente a los cambios cuantitativos y cualitativos de la demanda, tiene serias dificultades para, al mismo tiempo, incrementar la productividad, mejorar la calidad y producir con variedad.

III.- La crisis del viejo paradigma

De manera sintética, las causas de una profunda crisis del paradigma socio-productivo, que fue provocada esencialmente por la caída en las tasas de crecimiento de la productividad, pueden clasificarse en dos grandes conjuntos de factores económicos y sociales: la mundialización y la crisis del proceso de trabajo (Boyer, 1997, Coriat, 1996, y Neffa, 1998).

A. La mundialización

Desde fines del siglo pasado, los progresos en materia de transporte ferroviario y marítimo hicieron posible un fuerte crecimiento del comercio internacional, interrumpido temporariamente durante los períodos bélicos. Lo que buscaban prioritariamente los países desarrollados era la importación de alimentos, materias primas e insumos intermedios de carácter estratégico, y la exportación de su producción industrial, con mayor valor agregado. Entre las dos guerras mundiales y sobre todo luego de la crisis de los años 30 predominaron políticas proteccionistas para preservar el mercado interno, pero luego de la segunda guerra los EE.UU. devienen la potencia hegemónica y promueven el libre cambio y el desarrollo del comercio internacional y en una primera fase el intercambio se hizo más intenso desde los países desarrollados hacia los países en desarrollo; pero ya desde 1974 el comercio de productos manufacturados tendió a concentrarse cada vez más dentro de la Tríada y con posterioridad, la crisis de la deuda, el estancamiento y la inestabilidad macroeconómica de aquellos países, frenaron nuevamente su participación en el comercio internacional.

Al mismo tiempo que los países subdesarrollados orientaron sus economías hacia la exportación, las innovaciones tecnológicas contribuyeron a acelerar el proceso de sustitución de materias primas, a reducir la capacidad exportadora de los países en vías de desarrollo (PVD) y a mantenerlos en una especialización desventajosa.

Las innovaciones tecnológicas derivadas de la informática redujeron sensiblemente los costos unitarios de producción y han contribuido a re-localizar dentro del territorio de los países industrializados la actividad de las empresas que antes se buscara externalizar. Pero esta modificación no afecta la tendencia general hacia el crecimiento del comercio y de la concentración del mismo entre los países de la tríada.

A modo de complemento cabe señalar que desde que emergiera la crisis de los años setenta, la parte de los servicios en el comercio mundial no ha hecho sino aumentar, especialmente los servicios financieros, y coincidentemente, la mayor parte de las IED (inversiones extranjeras directas) se están concentrando en los servicios.

La mundialización no es un proceso que se haya instaurado de manera automática ni que haya concluido totalmente de evolucionar. La globalización se caracteriza porque genera un proceso asimétrico de distribución de los beneficios. Pero en esta era signada por la globalización de los mercados, persisten aún las trayectorias nacionales, puesto que cada país desarrolla tecnologías específicas, y las diferencias entre ellos son grandes y crecientes (Zysman, 1996).

La mundialización sería una fase específica del proceso de internacionalización del capital cuya valorización ahora se busca a la escala de todas las regiones del mundo donde se encuentren los mercados o los recursos. En el origen de este fenómeno, se identifica la influencia de las ETN que actúan de manera autónoma respecto de los Estados (inclusive del que aloja a la casa matriz) y establecen una estrategia de producción a escala planetaria.

La transformación esencial consiste en que, con la mundialización, los Estados de todos los países, incluso los de mayor potencial económico, pierden su capacidad de llevar a cabo un desarrollo totalmente autocentrado e independiente, basados en sus propios mercados (Chesnais, 1994).

Surge así una nueva jerarquía del sistema productivo mundial que es el resultado de varios factores:

1. El proceso de concentración y de centralización del capital en los países con economías capitalistas dominantes, que vuelve más densos los intercambios alrededor de los polos de la Tríada y marginaliza a los países menos avanzados.
2. El nivel elevado del comercio mundial representado por la intensificación del comercio intra-firma generado por las ETN, y la subcontratación transfronteriza, provocado por el movimiento de las Inversiones Extranjeras Directas (IED).
3. La atenuación de la anterior distinción entre la producción doméstica y la extranjera dentro de los mercados nacionales, debido a que la competencia entre firmas se ejerce dentro y fuera de los países sede de las ETN y de sus filiales, como consecuencia de la liberalización de los intercambios y de las IED.
4. La sustitución progresiva del anterior paradigma de las ventajas comparativas basadas en la dotación y bajos costos de los recursos naturales y que teóricamente daría como resultado un beneficio por igual a todos los participantes, por otro paradigma en el cual las ventajas competitivas dinámicas no son dadas o naturales, sino que han sido construidas gracias a las políticas industriales, que establecen a nivel mundial fuertes jerarquías y generan dos grupos de países después de la crisis: ganadores y perdedores.
5. Los cambios científicos y tecnológicos con sus efectos sobre la productividad, la organización empresarial y la localización de la producción industrial, que redujeron los costos de transacción y de coordinación de las empresas transnacionales.
6. Los factores políticos y el rol de los Estados para constituir o reestructurar los bloques regionales (U.E., TLC., Mercosur).
7. El reducido lugar y la situación dependiente en que quedaron los países del ex “socialismo real” y el cambio de régimen de acumulación como consecuencia del desastre económico y social provocado por la ineficiencia económica del sistema burocrático de inspiración staliniana.

Los principales factores que contribuyeron a la mundialización son los siguientes:

- 1º) El comercio internacional de mercancías, que creció más rápido que el PBI.
- 2º) Los intercambios internacionales de servicios crecen más rápidamente que los de bienes, especialmente en los países más desarrollados de la Tríada.
- 3º) Las Inversiones Extranjeras Directas (IED) también han crecido mucho más rápido que el PBI, el comercio internacional, y la formación bruta de capital fijo.
- 4º) Las inversiones extranjeras de portafolio crecen de manera irregular pero incluso más rápido que las IED.
- 5º) La IED está concentrada en los países de la Tríada; los países industrializados de la OCDE llegaron a recibir el 69,4% del total mundial de las IED en 1967, y el 80,8% en 1989. A su vez, en el resto del mundo, también hay una concentración, pues fuera de la OCDE, unos 10 países en desarrollo considerados como Nuevos Países Industrializados han recibido la mayor parte de las IED.

Todas estas tendencias se refuerzan en virtud de la generalización de políticas de reducción de barreras aduaneras, eliminación de los controles de divisas, la liberalización y desreglamentación de todos los mercados y el nuevo papel que juegan los bancos centrales (Chesnais, 1995).

A esto cabe agregar que las economías de los países industrializados miembros de la OCDE tienen cada vez una mayor interdependencia entre ellas que con el resto del mundo, que han surgido y se han ido consolidando dentro del sector industrial un cierto número de “oligopolios mundiales”, constituidos por grandes grupos norteamericanos, japoneses y europeos que han delimitado y redistribuido entre ellos los espacios en los que habrá competencia y aquellos en los que habrá una cooperación y que las innovaciones tecnológicas están muy concentrados a nivel de un número reducido de países

industrializados. Las modernas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's), juegan un papel decisivo para la reducción de los costos y al incremento de la competitividad (Chesnais, 1994). Entonces, la contradicción macroeconómica fundamental generada por la mundialización, y que es fuente de desequilibrios que se expanden rápidamente hacia el conjunto de países con menor nivel de desarrollo relativo, y provocan la crisis se sitúa entre, por una parte, el modo de regulación prevaleciente, que a pesar de sus transformaciones sigue operando a nivel nacional y, por otra parte, el régimen de producción y acumulación liderado por las ETN, cuyas regularidades operan a nivel mundial y quedan fuera del alcance del poder regulador de los Estados (Boyer, 1986).

B.- Las dimensiones microeconómicas de la crisis: los límites encontrados por los procesos de trabajo taylorista y fordista

Introducción

Cabe recordar que, para sus conceptores y sus fervientes utilizadores, los procesos de trabajo taylorista y fordista no fueron meras tecnologías productivas y organizacionales para economizar tiempo y hacer más eficiente el trabajo; fueron también formas de disciplinamiento y de coerción social, de fijación de la mano de obra (fordismo), que facilitan su rápida formación y reemplazo (taylorismo), que buscaron la implicación de los asalariados (otorgando estímulos monetarios según el rendimiento y el salario indirecto), con la finalidad de lograr un aumento de su productividad y que realizaran las tareas tal como fueron prescriptas.

La relación salarial “fordista”, propia de los “verdaderos empleos”, se caracteriza por la estabilidad en el empleo, estar regulada mediante contratos de duración por tiempo indeterminado, regular un trabajo de tiempo completo, realizado en las instalaciones que determine el empresario, con un salario indexable en función del índice de precios pasados y de la productividad esperada, protegido por el derecho del trabajo y el sistema de seguridad social.

Pero de manera contradictoria, desde los años setenta, la racionalización y la mecanización según los paradigmas taylorista y fordista no han permitido continuar con las tendencias precedentes en cuanto al incremento sostenido de la productividad aparente del trabajo y a la reducción de los costos, y los regulacionistas concluyen que si bien el taylorismo y el fordismo no han desaparecido, en la actualidad, y contrariamente a lo sucedido en su momento de difusión y expansión, los procesos de trabajo organizados según su lógica productiva, se han constituido en verdaderos límites al crecimiento de la productividad y por ende de la rentabilidad de las grandes empresas tradicionales.

Los más importantes de esos obstáculos son de naturaleza económica, social, tecnológica, organizacional y de su concepción del trabajo humano. En una publicación anterior desarrollamos con mayor detenimiento esta temática (Neffa, J. C., 1989 y 1998).

1. Los límites económicos

Durante los primeros años de la década de los '70, y sin dudas desde 1974, se constató en las principales economías industrializadas del mundo occidental (incluido el Japón) una disminución sensible de la tasa precedente de crecimiento económico, y bajaron más aún las tasas de crecimiento de la productividad, definida como una relación entre la producción y los factores que la generan; la medida más común es el volumen físico de producción por trabajador ocupado o por hora de trabajo directo. Normalmente, esta relación puede aumentar por diversas razones: el empleo de otros factores de producción, sustituyendo al factor trabajo por bienes de producción; el desarrollo de los recursos humanos, prolongando los años de escolaridad formal, brindando una mayor formación profesional y calificación de la fuerza de trabajo, promoviendo la adquisición de experiencias y destrezas; la obtención de economías de escala debido al aumento del volumen de producción por efectos de la llamada “ley de Kaldor-Verdoorn”, invirtiendo en máquinas y herramientas más eficaces que tienen innovaciones tecnológicas incorporadas, y la utilización de otros métodos de producción, introduciendo el progreso técnico y nuevas formas de organizar las empresas y el trabajo.

Michel Husson propone un esquema general para comprender el mecanismo de determinación de la productividad. La mayor productividad global de los factores repercute positivamente sobre las tasas de ganancia y tiene un efecto benéfico sobre los costos y los precios. El incremento de la productividad

permite así otorgar aumentos salariales nominales y reales de los trabajadores los cuales junto con el incremento de las tasas de ganancia, provocan un aumento de la demanda. El aumento de la demanda estimula a su vez un incremento de la producción, para lo cual se hacen necesarias nuevas inversiones y por la dinámica de las economías de escala el aumento de la producción refuerza el proceso de incremento de la productividad. Pero el crecimiento del sector terciario y de los servicios presionaría hacia abajo la evolución de las tendencias al crecimiento de la productividad (Husson, 1996).

Pero se ha constatado que, entre 1960 y 1982, el crecimiento anual promedio de la productividad por hora de trabajo en la industria manufacturera, para el conjunto de los países de la OCDE, fue de 4,4% para el período 1960-73 y descendió fuertemente siendo sólo de 1,6% entre 1973 y 1982. (United States Department of Labor, citado por Griliches, Z. en: Salomon J. J. y Schmeder, G, 1985).

Las consecuencias de este fenómeno fueron, primero la brusca reducción de las tasas de crecimiento del PBI, luego la disminución de las tasas de ganancia y de inversión, el estancamiento de los niveles salariales, y posteriormente el incremento sostenido y durable de la desocupación.

Con referencia a la economía norteamericana, el Prof. Lester Thurow buscó por su parte la explicación de “la paradoja de Robert Solow”, en la creciente cantidad de trabajo improductivo (especialmente el administrativo y de oficina), la falta de involucramiento de los trabajadores americanos por escasez de incentivos monetarios y por miedo a la desocupación, y debido a la fuerte división social y técnica del trabajo. Si bien la tasa de inversión había crecido en el período estudiado, se necesitaba cada vez más capital por trabajador para crear un empleo; el resultado fue que la preferencia de los empleadores se desplazó desde la compra de bienes de capital (caros) hacia la contratación de trabajadores (baratos) y como resultado de la disminución del volumen de capital y el aumento del número de trabajadores, la productividad por hora de trabajo disminuyó. Por otra parte, en momentos de recesión, como las empresas no despiden inmediatamente a su personal por prudentes razones económicas y sociales, la productividad del trabajo cae, pero sucede todo lo contrario cuando la economía está en expansión (Thurow, L., 1991).

Para otros autores, como W. Baumol, en parte la caída de la productividad tendría un origen estructural, y se debería al proceso de desindustrialización y de terciarización de la economía, dando por supuesto que en las actividades de servicios la productividad es inferior que en la industria (Baumol, 1985).

Los economistas “radicals”, van a explicar la caída de la productividad por los excesivos costos de control que requiere la aplicación de los procesos de trabajo tayloristas y fordistas (Gordon, Weinsskof)

Desde el punto de vista de la demanda solvente, el consumo masivo de los bienes durables vinculados con el proceso de urbanización (automóvil, vivienda, aparatos del hogar) que es un indicador de la existencia del régimen de acumulación “fordista”, comienza a manifestar signos evidentes de saturación. La producción masiva de largas series de productos homogéneos, característica de dicho paradigma productivo, ya no se adecua a la nueva conformación de la demanda.

2. Los límites sociales

Por otra parte, desde mediados de los años '70, la relación salarial y el compromiso laboral fordista entran en crisis y comienza a descomponerse por su rigidez, los “costos ocultos” que generaba para las empresas y los costos sociales que implicaba para los asalariados.

La fuerza de trabajo ocupada actualmente tiene, desde el momento mismo de su ingreso en el mercado de trabajo, un mayor nivel de escolaridad formal y de formación profesional que antes y los jóvenes son ahora más exigentes en cuanto a las posibilidades de emplear y valorizar los conocimientos adquiridos en el sistema escolar, reivindican un mayor grado de autonomía y de responsabilidad para realizar las tareas y evaluarlas. Por otra parte, ellos valoran más que sus predecesores las posibilidades de comunicarse horizontalmente entre sí a partir de sus puestos de trabajo y de participar de manera activa en la gestión, involucrándose en la vida de la empresa por medio del acceso a la información y la elaboración de propuestas. En consecuencia, los jóvenes trabajadores rechazan la rigidez de la descripción, hecha por otros, de tareas asignadas para cada puesto de trabajo por debajo de sus calificaciones y competencias y han accedido a una mayor información y conciencia en cuanto a los efectos de las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre su propia salud (Coriat, 1993; Dejours, 1987; Neffa, 1982 y 1989).

La llamada “primera crisis del taylorismo” (Stankiewicz, 1991) se originó, por una parte, en el desprestigio y el rechazo del trabajo parcializado sobre líneas de montaje, organizado según los métodos y técnicas de la OCT, y llevado a cabo por parte de los trabajadores (con frecuencia inmigrantes semi-calificados provenientes de países con un menor grado de desarrollo económico) dedicados a la fabricación de grandes series de productos homogéneos. Por otra parte, se constató que ese proceso de trabajo daba lugar no sólo a incidentes y fallas en la calidad de la producción, sino también estimulaba el ausentismo y altas tasas de rotación de personal, por el empobrecimiento de su contenido. Las políticas gubernamentales para “humanizar el trabajo” y “mejorar las condiciones de trabajo” se orientaban de hecho a reducir esos “costos ocultos”, pero sin proponerse verdaderamente erradicar el taylorismo.

El desconocimiento o incluso la represión de la subjetividad y la pérdida de identidad profesional de los trabajadores calificados de oficio, impidieron el pleno involucramiento de los obreros y empleados en la marcha de la empresa, los desalentaron para permanecer en la misma, reducir el ausentismo, aumentar la productividad y asegurar un nivel aceptable de calidad, mediante la movilización de los saberes productivos y de la experiencia acumulada.

La aplicación sistemática y generalizada de esta forma de organizar el proceso de trabajo en las empresas de grande y mediana dimensión, dio como resultado un trabajo simple, repetitivo, desprovisto de interés y poco creativo, que acompañaba un deterioro de las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuyos indicadores son los accidentes, las enfermedades profesionales, la excesiva fatiga y, de manera más general, la intensificación del trabajo. Todo esto se traduce en mayores costos para la empresa, muchos de los cuales permanecen ocultos a los ojos de la dirección.

Sin embargo, la profunda división social y técnica del trabajo y sus consecuencias en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo, dificultó la percepción de la distancia o el desvío generado entre el trabajo, tal como estaba prescripto, con respecto a la actividad efectivamente realizada, e ignoró, dejó de lado o generó reticencias respecto de la creatividad, de la capacidad de autonomía responsable, y de las competencias de los trabajadores. En consecuencia, la OCT impidió o no estimuló el involucramiento de los trabajadores en la marcha de la empresa, ni su adhesión a los objetivos empresariales. Por estas razones, con el correr del tiempo se fueron agotando las potencialidades generadas originalmente por la OCT, se generaron conflictos, surgieron disfuncionamientos y aquella dejó de ser una garantía para obtener incrementos sostenidos de productividad, y la reducción de los costos.

Pero además, la configuración de la dirección científica de las empresas (DCE) a nivel de la estructura organizativa de las mismas, dificultaba:

- a) la introducción, difusión y absorción de las innovaciones,
- b) la transmisión de informaciones y la socialización de las competencias entre los trabajadores de ejecución,
- c) los procesos de aprendizaje colectivos que requieren una estructura menos jerárquica y más comunicante, y
- d) la cooperación horizontal, puesto que el contexto de incertidumbre hace difícil la gestión de las empresas con una visión sistémica desconociendo, como ya se señaló, los desvíos del trabajo tal como era efectivamente realizado, respecto del trabajo que había sido prescripto por quienes lo concibieron pero no tienen la experiencia productiva ni ejecutarán el trabajo, prescripciones que no dejaban lugar para prever los incidentes.

Por otra parte, se deterioraron las condiciones de trabajo, -no sólo la higiene y la seguridad del colectivo de trabajo-, como consecuencia de su sometimiento a las elevadas cadencias de la línea de montaje, la emergencia de nuevos riesgos ocupacionales, y la intensificación de la carga de trabajo psíquica y mental.

Todos esos factores y expectativas terminan siendo contradictorios con la vigencia de las formas típicas de la organización científica del trabajo y del fordismo, provocan su rechazo, generan costos ocultos (ausentismo, sabotaje de la producción, mal uso de maquinarias y equipos, pérdida o sustracción de herramientas, materias primas e insumos), no incitan al compromiso que es necesario para aumentar la productividad y mejorar la calidad, y están en el origen de conflictos laborales prolongados, que dieron lugar a nuevas formas de lucha por parte de los asalariados.

Estos conflictos pueden desencadenarse sin llegar hasta el límite extremo de la huelga, valiéndose para ello precisamente de las características específicas y de la vulnerabilidad de la norma de producción fordista (el trabajo a reglamento, los paros parciales dentro de las líneas de montaje, o la innovación de los asalariados japoneses, que consiste en superar los tiempos asignados provocando enormes “cuellos de botella”), con lo cual se desarticula y retrasa la producción.

3. Los límites técnicos

Visto en perspectiva durante los “30 años gloriosos”, el fordismo, tal como lo hemos descripto en el capítulo anterior, se caracteriza por: el gigantismo creciente de las instalaciones; el tipo de maquinarias y equipos utilizados (de propósitos únicos y especializados en un pequeño número de operaciones) dotados de tecnologías simples y predominantemente mecánicas, eléctricas e hidráulicas; la rigidez del proceso productivo y la débil propensión empresarial a la innovación en cuanto a los productos; el costo elevado y el largo tiempo requeridos para diseñar nuevos modelos o productos, hacer las matrices y prototipos, producir y colocar los productos en el mercado, debido a que se trabaja de manera secuencial; y finalmente porque la rígida configuración de las cadenas de montaje provocaba incidentes y dificultaba su articulación y coordinación. Esos factores explican el porqué la búsqueda de economías crecientes de escala, apoyadas en dichos medios de trabajo, no tiene actualmente mayor éxito, provoca errores, conduce a la escasa diversificación de la producción, y crea dificultades para adaptarse rápidamente a los cambios cuantitativos y cualitativos de la demanda (Coriat, 1992 y 1993; Hounshell, 1983, Neffa, 1993).

La creciente complejidad de los bienes de producción y las gigantescas instalaciones requeridas por las grandes empresas en sus líneas de montaje, así como los problemas derivados de una concepción y diseño de los equipos sin tomar en consideración el saber productivo y la creatividad de los operadores, dificultaron el eficaz funcionamiento del sistema productivo. Además, se generalizaron los incidentes que interrumpen la producción, debido a problemas de coordinación y de ajuste entre los flujos de productos y de información provenientes de las diversas secciones de la empresa. Estos disfuncionamientos generan tensiones personales entre los responsables de la producción y entre departamentos funcionales, pues son costosos en términos de retrasos de la producción, baja tasa de utilización de las maquinarias y equipos, y porque la fuerza de trabajo no se utiliza plenamente y se genera derroche de materias primas y energía. Como consecuencia de los incidentes, se requieren permanentes y costosos esfuerzos de reprogramación y de retoques sobre el producto final (Durand, 1976, Davis, Taylor, 1972). El fordismo entonces está en el origen de una cierta rigidez y de la producción de “tiempos muertos” tanto de máquinas como de trabajadores (Coriat, 1992; Lipietz, 1994).

Los métodos y técnicas de la organización científica del trabajo, aplicados según el esquema fordista condujeron a una extrema división social y técnica del trabajo, que para ser controlada requirió un número importante de supervisores, capataces y mandos intermedios. La excesiva jerarquización de la autoridad empresarial, el escaso reconocimiento de la creatividad, capacidad de autonomía y responsabilidad por parte de los asalariados ocupados en la producción, y la obligatoria secuencia temporal establecida entre la concepción, el diseño, la programación, y luego la ejecución de las tareas, impiden la rápida adecuación de las empresas a la marcha cambiante del mercado en cuanto al volumen y su composición.

La crisis del taylorismo ya no surge solamente de las reivindicaciones de los asalariados. Son las nuevas tecnologías productivas las que lo cuestionan: la eficacia de estas innovaciones depende ahora menos del esfuerzo de los trabajadores que cuando la producción se llevaba a cabo con las máquinas y herramientas tradicionales. Pero al mismo tiempo, los nuevos sistemas productivos requieren una organización de la empresa y del trabajo que implican una ruptura, mayor o menor, con los principios y técnicas constitutivos de la OCT. La rigidez propia del taylorismo y del fordismo son incompatibles con las nuevas modalidades de competencia.

En consecuencia, 1) la polivalencia en materia de calificaciones, 2) la flexibilidad en cuanto al uso del tiempo de trabajo y la movilidad de los trabajadores, 3) la flexibilidad productiva de los medios de trabajo para adaptarse rápidamente con el objeto de producir series cortas de productos heterogéneos, 4) el esfuerzo de investigación y desarrollo para innovar en cuanto a los procesos y productos, y 5) las técnicas japonesas de organizar las empresas trabajando “justo a tiempo” en redes con subcontratistas y proveedores, son algunas de las técnicas post-tayloristas que comienzan a generalizarse, lenta pero progresivamente, a medida que se va constatando su mayor eficiencia.

4. Los límites organizacionales

La forma tradicional de organizar dentro de la empresa la secuencia productiva era la siguiente: primero las tareas de concepción, luego las de organizar y realizar la producción y finalmente la venta del producto descontando la existencia de una clientela solvente, cautiva, disponible, estable, pasiva y poco exigente en materia de calidad y de cumplimiento de los plazos de entrega. Este modelo organizativo encontró progresivamente sus límites debido a las rápidas e imprevisibles variaciones cuantitativas y cualitativas de la demanda, al impacto de los shocks petroleros sobre el precio de las materias primas y a la inestabilidad del sistema financiero internacional.

La distancia temporal considerable que existe entre la identificación de un mercado potencial para un nuevo producto, y el proceso de concepción, producción y puesta en el mercado del mismo, cuestionaron la organización tradicional, burocrática, jerárquica y centralizada de las empresas para adaptarse, adoptar decisiones y responder rápidamente a dichos cambios de la demanda, en términos de volumen, composición y variedad de productos.

La experiencia histórica demostró que la rigidez productiva y la secuencia temporal programada de actividades entre la concepción y la venta de los productos, propias del fordismo, hacían lento y muy costoso el cambio de modelos para variar los productos. El resultado fue la constitución de grandes stocks de insumos y de productos fuera de serie, prácticamente invendibles, que incrementaron los costos fijos y la pérdida de mercados con la consiguiente disminución de las ventas. Por otra parte, poco a poco el interés de los clientes se va concentrando no sólo en los costos y precios, sino también en la calidad del producto, la posibilidad de optar dentro de una gama de variedades más vasta del producto o comprar otros nuevos, el cumplimiento estricto de los plazos de entrega, la fiabilidad, duración y contenido de la garantía, y la rapidez y eficacia de los “services”, en caso de desperfectos.

Las empresas de menor dimensión, pero que incorporaron de manera adecuada innovaciones tecnológicas y organizacionales, están en mejores condiciones para: procesar más rápidamente la información, flexibilizar su producción para adaptarse a las nuevas exigencias de la demanda, competir eficazmente con las empresas más grandes arrebatándoles partes de mercado.

La integración vertical de la producción propia de las grandes empresas fordianas pasó a constituir un “handicap” frente a la intensificación de la competencia, y a los requerimientos en materia de inversiones para incorporar las nuevas tecnologías y poner en marcha procesos de investigación y desarrollo destinados a generar nuevos productos.

5. Los límites derivados de una estrecha concepción del trabajo humano

Los estudios de tiempos y movimientos a partir de los cuales la OCT prescribía el trabajo para cada operario, habían establecido promedios de resultados productivos para cada trabajador que estaban muy por encima de las capacidades normales de trabajo del conjunto, subvaluando la fatiga y el tiempo necesario para su recuperación. Dada la concepción predominante acerca del trabajador considerado como “motor humano”, sólo la fatiga física era tenida en cuenta, desechando la carga psíquica y mental.

Con la instauración fordiana de la cinta transportadora y de montaje, la rutina y la velocidad del operario va a estar determinada por la cadencia que los responsables de la producción atribuían a la cadena y que, por intermedio de ésta, se imponía a los trabajadores como si fuera una norma objetiva e impersonal.

La descripción del trabajo prescripto por los responsables de las oficinas de tiempos y métodos, consistía en un conocimiento de carácter teórico, construido mediante la observación empírica y el cálculo de promedios, pero sin una verdadera correspondencia con la realidad. Según la norma fijada, la tarea debía ser ejecutada tal como estaba prescripta y sin modificaciones, pero en la realidad cotidiana el trabajo prescripto no se correspondía nunca con la actividad que debía ser efectivamente realizada para que la producción tuviera lugar. El trabajo así definido, y ejecutado de manera mecánica y repetitiva, prescindía de la inteligencia y del saber productivo acumulado por los trabajadores, y dificultaba lógicamente su implicación en la marcha de la empresa para aumentar la productividad y mejorar la calidad.

El taylorismo y el fordismo generaron así una contradicción entre el trabajo prescripto y el trabajo real, que se resuelve de manera paradójica: con frecuencia, para realizar eficazmente el trabajo y hacer frente a los incidentes y problemas que se suceden de manera normal o aleatoria, es necesario dejar de lado la prescripción, violar las reglas, hacer trampas, desobedecer las consignas, reemplazar los conocimientos teóricos prescritos y en su lugar permitir que se expresen la experiencia y el saber productivo construido en el colectivo de trabajo.

Los procesos de trabajo inspirados en el taylorismo y el fordismo se habían construido partiendo de su postulado respecto de las tendencias naturales de los trabajadores hacia la holgazanería, el ocio y la vagancia, y la sospecha acerca de su propensión a mentir o engañar a la dirección sobre su real potencialidad productiva. Esta actitud no contribuía a establecer las buenas relaciones obrero-patronales ni al involucramiento de los trabajadores en los objetivos de la empresa.

La autonomía y responsabilidad profesionales de la que eran capaces los trabajadores de oficio para gestionar la producción, competencias construidas desde la época de las corporaciones y transmitidas tácitamente de generación en generación, fueron ignoradas por Taylor y Ford, y en su lugar se instauró una disciplina jerárquica y autoritaria que desconoció sus competencias profesionales.

Por las razones señaladas, y en virtud de la experiencia observada directamente por ellos en otros establecimientos, o comunicada por sus propios colegas, con frecuencia los trabajadores más conscientes a veces se oponían en principio a la introducción de la OCT, viendo en ella una metodología que les impondría una mayor intensidad en el trabajo, los desposeería de sus calificaciones y saberes productivos y los reduciría a la ejecución de tareas simples, repetitivas y monótonas, cuyos requerimientos en materia de calificaciones estaban muy por debajo de sus competencias y expectativas.

C.- Las primeras consecuencias de la crisis

La crisis de los paradigmas o modelos productivos provocada por los factores macro y microeconómicos antes descriptos, tuvieron como consecuencia un fuerte proceso de estancamiento económico y al mismo tiempo de inflación, la disminución de la importancia relativa de la industria dentro del sistema productivo nacional, un proceso de tercerización de la producción y del empleo, y profundos cambios en la localización regional de las empresas. La caída de la parte de los asalariados en la distribución del ingreso, unido a la “moderación salarial” provocaron la disminución de la demanda solvente. La caída de la demanda solvente y el proceso innovativo provocan un rápido incremento del desempleo, del subempleo y del trabajo por cuenta propia o no asalariado. Pero al mismo tiempo que la demanda varía de manera incierta, se hace más exigente en cuanto a la gama de variedad y en materia de

calidad. Para disminuir los costos, cambian las formas de la competencia en el mercado tendiendo a constituir redes de empresas articuladas entre sí por relaciones de subcontratación y la prestación de servicios mutuos.

La organización de la producción empresarial se basa ahora en establecimientos pequeños y medianos, descentralizados, desconcentrados, que establecen relaciones de subcontratación con otras empresas de mayor o igual tamaño. Para ser competitivas esas empresas procuran introducir innovaciones tecnológicas y organizacionales para cambiar los procesos productivos, abandonar las tecnologías basadas en máquinas herramientas de propósitos únicos, aumentar la gama de variedades y generar nuevos productos, buscan ahorrar capital y reducir su densidad por trabajador ocupado. La estructura organizativa se hace más horizontal para favorecer las comunicaciones y la cooperación entre los diversos estamentos de la empresa.

La gestión de la fuerza de trabajo parte de la premisa que es cada vez más difícil asegurar a los nuevos trabajadores un empleo estable, a tiempo completo y con contratos de duración indeterminada. En su lugar aparecen contratos de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, múltiples formas particulares de empleo de carácter precario, favoreciendo el trabajo clandestino y la economía no registrada. El sistema de determinación y ajuste de las remuneraciones de los asalariados cambia, y en lugar de basarse en las clasificaciones estipuladas por el Convenio Colectivo de Trabajo, en la formación profesional inicial de los trabajadores, o en los salarios mínimos legales indexables se adopta el criterio de ajustarse de manera diferenciada teniendo en cuenta el rendimiento (medido en términos cuantitativos, productividad, o cualitativos, calidad) de cada trabajador, la situación del mercado de trabajo (donde las elevadas tasas de desocupación frenan el crecimiento de los salarios), y las competencias profesionales.

El movimiento sindical pierde fuerza, representatividad y prestigio, al disminuir el número de sus afiliados como consecuencia de la desocupación, de los costos sociales que implica la afiliación, y del cambio de los valores culturales precedentes.

Luego de la emergencia de la crisis, las empresas se encuentran confrontadas a una complejidad creciente, pues deben reaccionar de manera rápida ante los cambios en el contexto económico interno e internacional, y al mismo tiempo hacer un esfuerzo para anticipar como será el futuro, que se presenta cada vez como más incierto.

IV.- Los nuevos paradigmas y modelos productivos

Para iniciar un estudio sistemático de este tema en la región latinoamericana, con una perspectiva comparativa a nivel internacional, vamos a presentar a continuación una tipología resumiendo los paradigmas y modelos productivos que teóricamente o históricamente se proponen en los países capitalistas industrializados como alternativas para la salida de crisis. De esta manera deseo estimular el trabajo de nuestro colega y amigo, el Dr. Enrique de la Garza Toledo.

Los problemas a los cuales los mismos se encuentran enfrentados y que se proponen resolver tienen que ver con la organización de las unidades productivas, los modos de gestión de la fuerza de trabajo, la productividad, la variedad y la calidad de los productos, como condición para que los países y las empresas hagan frente de manera competitiva a los desafíos que plantea la mundialización.

1. El escenario neo-liberal de salida de la crisis: vía la austeridad salarial, la flexibilidad laboral y el libre funcionamiento de los mercados

Las estrategias neo-liberales comprenden un conjunto de medidas que se adoptan de manera conjunta o siguiendo una cierta secuencia, y que abarcan entre otras políticas: privatizaciones, severos ajustes fiscales, drástica reducción de las tasas de inflación vía contracción de la demanda y estancamiento salarial, desregulación de los mercados para dejar que la competencia actúe sin mayores trabas, atracción de las inversiones extranjeras otorgándoles derechos iguales o superiores que al capital nacional, apertura del mercado a los intercambios internacionales de productos, servicios, capitales, y en menor medida de mano de obra.

El resultado de la aplicación sistemática de estas estrategias se reflejaría en la contracción o la desaparición de las empresas menos competitivas, que tengan dificultades para adecuarse a dichas medidas, con su secuela en términos de empleo y distribución del ingreso.

Para controlar la inflación, restablecer las tasas de ganancia y hacer frente a la desocupación, por iniciativa de los empresarios y del Estado se rompen las cláusulas de indexación de los salarios respecto de los precios de períodos pasados. También se rompe la indexación automática de los salarios respecto de los incrementos esperados de la productividad, con lo cual disminuye la sensibilidad de la demanda global, y a mediano plazo se reduce la tasa de crecimiento y se estabiliza el sistema económico. Los incrementos de la productividad se destinan prioritariamente a mejorar las tasas de ganancia. La reforma fiscal procura reequilibrar los presupuestos públicos para hacer frente al gasto social.

Las estrategias neo-liberales implican dejar jugar con plena libertad la racionalidad de las estrategias individuales que en ese esquema serían las únicas que podrían permitir llegar a construir un orden económico viable. Pero la experiencia histórica demostró hasta el presente que esto no garantiza volver a crecer económicamente de manera equilibrada, ni retomar al pleno empleo.

Esta estrategia, se diferencia de los principios keynesianos porque implica esencialmente, 1) que el trabajo debe ser considerado una mercancía como todas las demás y quedar sumiso a las reglas de la competencia, o sea que el salario debería ajustarse a la productividad marginal, variar en función del mercado, subir en caso de penuria de mano de obra y bajar en caso de existir desocupación, y 2) que las inversiones tienen lugar de manera exclusiva y rápida cuando existen perspectivas de obtener o de incrementar las tasas de ganancia, tanto en el ámbito productivo como monetario y financiero.

La dinámica del proceso sería la siguiente: la existencia de salarios competitivos, fijados según la situación del mercado de trabajo, es una condición para generar nuevos emprendimientos productivos promover inversiones e incrementar las tasas de ganancia, y como postula “el teorema de Schmidt”, la obtención de ésta (sin dar lugar a una redistribución del ingreso) provocaría mayores inversiones en el siguiente período, las cuales darían lugar por su parte a incrementos de la productividad y de la producción, generando posteriormente nuevos empleos.

Si los salarios dejan de crecer y de indexarse según el crecimiento de la productividad, sólo variarían en función de la situación de penuria o abundancia en el mercado de trabajo, pero en este caso la demanda global pasa a ser tan elástica que la economía entra en una zona de inestabilidad estructural.

Ahora bien, cuando la demanda es decreciente, todo proceso de incorporación del progreso tecnológico implica por definición un crecimiento de la productividad y por consiguiente una contracción del ritmo de crecimiento del empleo (esto es lo que sucedió en la mayoría de los países de la OCDE luego de la crisis). Por el contrario, un bajo crecimiento del progreso técnico provoca una caída de la productividad y un mayor empleo (es lo que sucedió en el caso de los Estados Unidos). Pero en el esquema teórico neoclásico, el progreso técnico es siempre favorable a la producción, incrementa la productividad y como reduce los costos unitarios no pondría nunca en cuestión el nivel de empleo.

En cuanto a la relación salarial, y para combatir un desempleo elevado y persistente, el modelo productivo neo-liberal postula, en primer lugar, la necesidad de terminar con la indexación y buscar la disminución e individualización de los salarios directos e indirectos (privatizar el sistema de seguridad social) para reducir los costos laborales o, en el mejor de los casos, la moderación salarial; en segundo lugar la flexibilización en cuanto al uso de la fuerza de trabajo: flexibilidad externa, para hacer más fácil y más barato el despido en función de las inciertas variaciones de la demanda, e interna, para aumentar la movilidad de la mano de obra y adaptar sus horarios de trabajo en función de las necesidades de la empresa; en tercer lugar la descentralización del sistema de relaciones de trabajo para situarlo al nivel de las empresas, el retiro del Estado en tanto que árbitro y regulador del mercado de trabajo, y la desregulación o re-regulación para permitir que se dejen sin efecto conquistas y ventajas adquiridas anteriormente, invocando la decisión autónoma de los actores.

2. El equilibrio entre innovaciones de productos y de procesos 2

Los economistas que comparten la visión de Joseph Schumpeter, conciben las fases de crecimiento del capitalismo como procesos de larga duración, resultantes de innovaciones radicales, que combinan el incremento de la productividad y el desarrollo de la demanda. Con anterioridad, el economista soviético Kondratieff había identificado mediante un análisis cuantitativo que partía del siglo XVIII, que existían ciertas regularidades en cuanto a las tendencias de largo plazo en el crecimiento económico, con ciclos de aproximadamente 40-50 años. La constatación estadística de Kondratieff no fue seguida de una interpretación teórica convincente que probara la permanencia de los parámetros y explicarían estos ciclos a través de varios siglos. Pero si se acepta dicho enfoque, la actual depresión comenzaría a fines de los años sesenta, cuando se agota un proceso de acumulación que vulnera las anteriores bases económicas y tecnológicas y como se requerirían unos 25 años para que se desarrollen las nuevas tecnologías de la información ("la tercera revolución industrial") el ciclo actual duraría hasta los primeros años del siglo XXI.

Como lo señala R. Boyer, para los neo-schumpeterianos, en una primera fase ascendente del ciclo la demanda crece más rápidamente que la productividad debido a que se basa en las innovaciones en cuanto a los productos, incrementando el empleo. Posteriormente se llega a un estadio de menor crecimiento o estancamiento, como resultado de la difusión de aquellas innovaciones y de una mayor competencia ante la importancia creciente del cambio científico y tecnológico en cuanto a procesos, que pueden llegar a provocar desocupación. El desequilibrio que desemboca en el estancamiento económico, o el débil crecimiento, estaría originado por la preponderancia otorgada a las innovaciones en cuanto a los procesos productivos, con respecto a los productos. El crecimiento sería la consecuencia de un crecimiento equilibrado entre las innovaciones de productos y las de procesos.

Para volver a crecer sería necesario desarrollar los sectores vinculados con las tecnologías de la información y las comunicaciones, e incorporar masivamente nuevas innovaciones en materia de productos, que estimulen las inversiones, la productividad, los ingresos y la demanda. En el pasado, los inventos de la máquina a vapor, los ferrocarriles y el automóvil habrían jugado el papel de motores del crecimiento durante tres ciclos del tipo Kondratieff.

Pero según Carlota Pérez, esos ciclos de larga duración sólo son posibles si se compatibilizan las tendencias al cambio científico y tecnológico con el funcionamiento de las instituciones y con los modos de organizar la producción y el trabajo. Las causas esenciales de la actual crisis económica, serían entonces de tipo tecnológico (el acento en las innovaciones de procesos) y para superarla se asignaría a las nuevas tecnologías aplicadas a la generación de productos una importancia considerable. Pero tanto su difusión al nivel de la economía en su conjunto cambiando los procesos productivos, como el desarrollo de nuevos productos que substituirían a los que tienen su ciclo de vida agotado, facilitarían la salida de la crisis. Todo eso requiere un cierto tiempo para su maduración, que puede reducirse con una política industrial activa, acompañada de medidas tendientes a reorganizar el sistema científico y tecnológico, relacionándolo de manera más estrecha con el sistema productivo, y de un esfuerzo coherente e intenso de formación y reconversión profesional de los trabajadores y cuadros gerenciales.

Históricamente, el proceso de búsqueda de los nuevos productos no está exenta de errores y es el fruto de numerosos ensayos, cuya responsabilidad incumbiría exclusivamente a los empresarios innovadores, acuciados por la competitividad en cuanto a los productos y para atraer capitales y mano de obra calificada. Pero esta estrategia innovativa solo es viable si todos los empresarios están en condiciones de adquirir y utilizar las nuevas tecnologías. Esto plantea el problema del aprendizaje, la adaptación y de la difusión de las innovaciones tecnológicas.

Este enfoque otorga una gran importancia a las innovaciones tecnológicas y a los cambios estructurales en la generación del dinamismo económico, pero postula, de manera al menos implícita, un cierto determinismo tecnológico: las innovaciones en cuanto a los procesos generan incrementos de productividad, las innovaciones en cuanto a los productos estimulan la demanda y el empleo, los porcentajes en que se hace la distribución de los incrementos de productividad explican la mayor o menor intensidad y estabilidad del crecimiento económico.

Para que un nuevo ciclo de larga duración entre en la fase de expansión es menester que los cambios tecnológicos y del paradigma productivo se den de manera sincrónica con una transformación de las formas institucionales.

Este enfoque, que pone el acento en el papel de los empresarios innovadores que desencadenarían un proceso de “destrucción creadora”, ha sido criticado por padecer de un cierto reduccionismo tecnológico, por la poca capacidad para explicar como fue que el agotamiento del sistema técnico condujo a una mayor densidad de capital y a una caída en las tasas de ganancias, y porque no se dan explicaciones claras acerca de la aparición de las grandes innovaciones, que si fueran meramente aleatorias no harían probable las ondas largas de crecimiento: debería existir regularidad y una sincronización entre los cambios institucionales y las transformaciones tecnológicas (Boyer, R.). D. Gordon a su vez reprocha a los economistas schumpeterianos que transformaron algo que es variable y específico para cada formación económico-social en cada gran fase del desarrollo capitalista -las innovaciones-, en un proceso dotado de cierta regularidad, invariante y generalizado.

3. Mejorar la productividad gracias a la democracia industrial 3

Para varios economistas norteamericanos (Bowles, Gordon, Weisskoff), franceses (Coriat) y suecos (Sundqvist) las causas del agotamiento del régimen de acumulación que permitió ese largo período de crecimiento económico, serían esencialmente de tipo social y no puramente tecnológicas. Un gran consenso acerca de este enfoque se ha logrado progresivamente por parte de investigadores y profesionales de la gestión empresarial.

Las formas tradicionales de controlar el trabajo asalariado por parte de los empresarios y ejecutivos perdieron su anterior eficacia, pues habían exacerbado tanto la división social y técnica del trabajo, que provocaron finalmente la insatisfacción de los trabajadores y su desinterés por la marcha de las empresas, dando también como resultado altos “costos ocultos”, la caída de la productividad y un deterioro de la calidad.

El costo adicional del trabajo indirecto destinado a controlar a los operarios, y de los problemas de coordinación derivados de la división social y técnica del trabajo es finalmente mayor que los beneficios logrados por la introducción del taylorismo y el fordismo.

La tendencia constatada en cuanto al incremento de los “costos de control” en la economía norteamericana ha sido considerada por los economistas de la escuela “radicals” como una consecuencia de la falta de democracia en los lugares de trabajo. En consecuencia, para contrarrestar el incremento de los costos y mejorar la eficiencia productiva sería necesario instaurar relaciones de trabajo más democráticas dentro de las empresas, revalorizar el saber productivo de los trabajadores, reconocer su capacidad de iniciativa y creatividad, implantar las nuevas formas de organización a nivel del puesto de trabajo que están en franca ruptura con la excesiva división social y técnica del trabajo. Ello implicaría el reconocimiento de una “ética de los negocios” y un cambio importante en las formas de gestión de la fuerza de trabajo: promover la descentralización del poder para tomar decisiones y la coordinación horizontal, reconocer un mayor margen de autonomía a los asalariados para la ejecución de sus tareas, hacer un permanente esfuerzo de formación y de reconversión de la fuerza de trabajo.

La descentralización de las responsabilidades y de la producción, las nuevas formas de organizar el trabajo, la preferencia por el trabajo en equipos disminuyendo los niveles jerárquicos de la organización, la reintroducción de los valores éticos en la gestión empresarial y la construcción de una “cultura de empresa” crearían las condiciones para adaptarse de manera dinámica a los rápidos cambios del mercado y a favorecer la introducción de innovaciones.

Si se aceptan estas premisas, el interés de los investigadores se dirige naturalmente hacia el estudio de las experiencias de los países nórdicos y de Alemania, cuya eficiencia estaría explicada, al menos en parte, por la descentralización de la información, la participación en la toma de decisiones en materia de gestión empresarial, el sistema de enseñanza profesional y de aprendizaje y el mayor grado de calificación profesional resultante. Las nuevas formas de organización de la producción y del proceso de trabajo estarían en el origen de la fuerte motivación e involucramiento de los asalariados, en su autonomía

responsable, reduciendo el ausentismo y la rotación, mejorando las relaciones de trabajo, la productividad y la calidad de la producción. La democracia industrial puede así demostrar su superioridad respecto de las formas taylorianas de organización del trabajo para lograr la adhesión de los asalariados respecto de las finalidades empresarias y movilizar su “savoir faire” y sus capacidades para aprender y difundir las innovaciones tecnológicas y organizacionales.

La experiencia reciente confirma la creciente competitividad de las firmas que han adoptado formas de organización del trabajo con principios opuestos, o al menos diferentes, al taylorismo y el fordismo. Los buenos resultados en materia de productividad y de empleo alcanzados en ciertas regiones europeas son en parte explicables por el predominio de la cooperación obrero-patronal al nivel de la firma. Son las economías nacionales que menos se acercaron al paradigma taylorista y fordista de organización del trabajo.

Para que un régimen de acumulación sea viable se requiere que las formas institucionales (y en primer lugar la relación salarial) sean compatibles entre sí, y esto sólo puede garantizarse cuando la distribución del ingreso entre asalariados y capitalistas son también compatibles con el origen de la productividad.

Ahora bien, el contexto actual de globalización, desregulación, privatizaciones, liberación los mercados y exacerbada competitividad, hacen cada vez más difícil el funcionamiento de las economías nacionales con altos salarios. Y un excesivo control de los asalariados sobre la gestión empresarial puede conducir a una mala inversión y a una redistribución de las ganancias de productividad que cuestione la tasa de inversión futura de la empresa. Para que la democracia industrial tenga efectos acumulativos es menester que se de coordinadamente con las innovaciones tecnológicas y organizacionales, se utilice de manera intensa la capacidad de producción instalada y exista un contexto de estabilidad macroeconómica.

Las dos variantes más conocidas de este modelo son las experimentadas por la empresa Volvo, por una parte en las plantas de Kalmar (eliminación de las cadenas de montaje y en su reemplazo asignar la fabricación a equipos autónomos de trabajo constituidos por trabajadores altamente calificados y polivalentes, formas participativas y descentralizadas de gestión de la producción a nivel del taller, para fabricar autos de calidad) y por otra parte en Udevalla (la producción reflexiva, reconociendo la autonomía y creatividad de los operarios, recurriendo a la psicología cognitiva, y experimentando la integración de tareas de concepción y de ejecución a nivel del puesto de trabajo).

4. La especialización flexible 4

Otros autores, como M. Piore y Ch. Sabel, proponen la especialización flexible como una alternativa válida frente al taylorismo y el fordismo. Sería ésta la manera de evitar las consecuencias negativas de la excesiva división social y técnica del trabajo y de la rigidez provocada por una orientación de la producción hacia series largas de productos homogéneos, que hace difícil su adaptación frente a los cambios rápidos e impredecibles de la demanda. (Piore y Sabel, 1984). El camino hacia la prosperidad estaría constituido por la automatización integrada y flexible implementada junto con innovaciones en materia de organización industrial. Para esos autores habría concluido definitivamente la época de la producción masiva de series largas de productos homogéneos fabricados por grandes empresas, con inversiones indivisibles, que integraban verticalmente su producción.

Este nuevo modelo estaría posibilitado por la rápida reducción del costo de los componentes electrónicos que constituyen el núcleo de los nuevos bienes de producción y por la difusión de la robótica y la burótica, en virtud de lo cual la producción en pequeñas series de productos heterogéneos sería más rentable que la producción estandarizada de productos homogéneos, fabricados en grandes o medianas series. Se ahorraría mucho tiempo en la preparación y mantenimiento de las máquinas, pero sobre todo en el paso de la producción de un producto a otro.

Existiría un proceso de transición hacia una diversificación de los productos, puesto que con una concepción modular y estandarizada de los insumos, y combinándolos, se podría obtener una mayor variedad de productos y lograr incluso importantes rendimientos de escala. Esta capacidad de adaptación es importante en una época donde la tecnología informática y sus aplicaciones evolucionan tan rápidamente.

La competencia actual y futura se basaría esencialmente en la diferenciación de los productos, cuya fabricación estaría a cargo de pequeñas y medianas empresas performantes que utilizarían las nuevas tecnologías productivas y que serían innovadoras en cuanto a los productos, en las cuales predominarían nuevas formas de coordinación. Las nuevas tecnologías informatizadas (NTI) permiten precisamente lograr esa flexibilidad productiva y una nueva especialización de la producción, orientada ahora hacia series cortas de productos heterogéneos y de alta calidad. Las experiencias italianas de descentralización productiva, donde los protagonistas son las pequeñas y medianas empresas, en ámbitos regionales conocidos como “distritos industriales” inspirados en el pensamiento de Alfred Marshall (por ejemplo lo que sucede en la Emilia Romagna en la fabricación del calzado), constituyen el nuevo centro de interés.

Estas experiencias permiten hacer frente de manera satisfactoria a las nuevas exigencias de los consumidores al producir bienes diferenciados y de alta calidad, inclusive de manera masiva. En lugar de buscar “economías de escala” como era lo propio del fordismo, se buscan “economías de variedad”, mediante cambios tanto en la organización interna de la producción y del trabajo como en las relaciones entre empresas del mismo tipo y con sus proveedoras y subcontratistas (que adoptan formas más cooperativas). Estas experiencias requieren una activa intervención del Estado o del Municipio a nivel local para proporcionar infraestructuras económicas y sociales de uso colectivo que permitan generar “economías externas”.

La especialización flexible permitiría la instauración de un nuevo sistema productivo, a partir de las empresas que innovarían en cuanto a sus bienes de producción y equipos automatizados, para fabricar de manera flexible y con una productividad elevada y creciente, bienes diferenciados destinados a satisfacer nuevas normas de consumo emergentes en diferentes segmentos del mercado. Pero además, el nuevo sistema productivo pre-anunciado por Piore y Sabel y ejemplificado por los distritos industriales italianos y alemanes, transformaría las formas de la competencia entre capitales para establecer un tejido de acuerdos, relaciones de cooperación, de subcontratación y de integración horizontal. Este modelo alternativo es el que más ha insistido sobre el papel dinámico que pueden jugar las pequeñas y medianas empresas innovadoras que trabajen en red, en cuanto a la producción y al empleo.

Un nuevo compromiso capital-trabajo, diferente del fordismo, debería ser establecido en cuanto a la distribución de los beneficios logrados. En lugar de los métodos tayloristas y fordistas, se procura recurrir a la creatividad y competencias de los trabajadores, como un aporte a las nuevas formas de gestión. Para ello se deben modificar profundamente los convenios colectivos de trabajo y los reglamentos internos de las unidades de producción. Cuando las relaciones de trabajo han sido históricamente poco conflictivas, el proceso de instauración de una cooperación para implementar la especialización flexible se hace más rápido.

Sintetizando, cuando existe una política industrial que no la contradiga, esta nueva configuración de la organización de la producción sería superior a la anterior por cuatro razones: 1) la producción masiva, estandarizada e indiferenciada no podría hacer frente a las nuevas exigencias de los consumidores en cuanto a diferenciación y calidad; 2) se obtendría la reducción de los costos y del tiempo para procesar la información y los progresos efectuados en cuanto al aprendizaje y la formación profesional de los trabajadores; 3) en lugar de buscar las “economías de escala”, las empresas se orientarían hacia las “economías de variedad” que estarían condicionadas por cambios en la organización interna de las firmas, relaciones cooperativas y de coordinación con otras empresas similares y con proveedoras y subcontratistas; 4) la producción especializada y flexible reemplazaría progresivamente la producción masiva de productos indiferenciados dada su capacidad para hacer frente a la incertidumbre de la demanda y adaptarse a los cambios en los gustos de los consumidores, cada vez más exigentes.

Ahora bien esta situación ha evolucionado recientemente pues, acicateadas por la crisis y ante el recrudescimiento de la competencia, las grandes empresas han comenzado durante la década de los años ‘80 un proceso de reorganización de sus estructuras organizativas y de los modos de gestión, descentralizando la producción, reduciendo el tamaño de sus instalaciones y la cantidad de asalariados.

El modelo productivo de la especialización flexible ha sido criticado por B. Coriat puesto que para ser viable, se basaría en una serie de hipótesis que deberían darse conjuntamente: 1) las empresas orientadas a la búsqueda de economías de variedad y de alta calidad tendrían siempre una superioridad sobre las que procuran economías de escala; 2) la demanda debería ser cada vez más segmentada e inestable; 3) no podría existir una demanda creciente y estable que permita obtener economías de escala para la producción en grandes series; y 4) las estrategias productivas basadas en la calidad -lograda mediante las innovaciones y la diferenciación- serían siempre superiores respecto de las estrategias que buscan incrementar el volumen de producción a través de economías de escala.

A la especialización flexible, Coriat opone la flexibilidad dinámica, basada en las economías de experiencia, la articulación entre innovaciones de productos y de procesos productivos. Si existiera entonces un mercado compuesto por un conjunto variado de productos, pero cuya demanda es creciente y exigente en cuanto a la calidad, el mismo podría ser satisfecho ya sea por una serie de pequeñas y medianas empresas flexibles, o por una gran empresa dotada de equipamientos flexibles y que haya establecido relaciones de subcontratación con pequeñas empresas innovadoras que le permiten continuar obteniendo economías de escala y reducir sus costos unitarios (Coriat, 1990).

Sus críticas se unen a las de Robert Boyer (Boyer, R. 1991) quien duda que este modelo lleve de nuevo a un mercado de competencia pura y perfecta entre pequeñas y medianas empresas que actúen de manera independiente, dado que para hacer frente a la crisis las grandes empresas ya han reformado profundamente la organización de la producción y del trabajo y han procedido a la subcontratación modernizando de manera simultánea a la anterior integración vertical de la producción. La búsqueda de rendimientos crecientes a escala sigue siendo importante para explicar los procesos de crecimiento y de competencia. El problema consiste en lograrlos por otros métodos que no sean el taylorismo y el fordismo.

De esto se deduce que la emergencia de un nuevo régimen de acumulación, donde la producción esté basada en la automatización flexible y la producción masiva de productos diferenciados, está condicionado al surgimiento de otras formas institucionales y no está excluido por anticipado que las grandes empresas puedan organizar su sistema productivo de esa manera, recurriendo a la descentralización y a la subcontratación.

La flexibilidad tecnológica dentro de las firmas puede darse conjuntamente con una mayor rigidez a nivel macroeconómico y de la rama de actividad, pues se producen fusiones de empresas y se requiere una mayor inversión en actividades de investigación y desarrollo, dando lugar a indivisibilidades.

Dados los cambios operados en el mercado financiero en cuanto a la creciente concentración, y el objetivo de las grandes firmas de controlar una parte significativa del mercado, no hay que descartar el predominio de estructuras oligopolísticas en detrimento de mercados más competitivos, ni una fuerte disparidad entre regiones productivas.

Robert Boyer insiste en que las economías de variedad y las economías de escala, más que excluirse, se refuerzan mutuamente en las nuevas inversiones de capital fijo; así en el futuro podría emerger un nuevo régimen de acumulación basado en la automatización flexible, o la producción masiva, de productos diferenciados. Esto estaría condicionado a la emergencia de nuevas formas institucionales y a un profundo cambio de la relación salarial.

5. El modelo productivo emergente formulado a partir de la exitosa experiencia japonesa: la “Lean Production” (o producción magra, PM)⁵

La formulación de este modelo es el resultado de los cada vez más frecuentes estudios comparativos sobre la competitividad empresarial entre unidades productivas japonesas y del resto del mundo. Para los autores del estudio del MIT, el permanente éxito de la industria japonesa no está provocado por salarios bajos, la larga duración de la jornada de trabajo o aspectos societales, culturales, religiosos y morales del pueblo japonés, sino por la producción magra o “Lean Production” (PM en adelante), gracias a la cual dichos autores llegan a decir que “con la mitad de recursos en fuerza de trabajo se podrían producir más y mejores productos que con iguales recursos con una producción masiva del tipo fordista”.

El ejemplo típico de la PM está dado por la empresa japonesa TOYOTA, como resultado de la aplicación de los conocimientos y experiencias de un especialista en organización del trabajo llamado Ohno. Un nuevo debate sobre la organización de la producción y del trabajo se ha instaurado internacionalmente, pero esta vez la diferencia consiste en que intervienen muy activamente las organizaciones sindicales más dinámicas, especialmente la DGB alemana y, sin dudas por influencia de la IGMetal, la FITIM (Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica y Mecánica).

En el seno del GERPISA se han formulado tres hipótesis respecto de la significación del toyotismo respecto del anterior modelo productivo. Para algunos investigadores, el toyotismo no sería sino una variante del fordismo. Para otros, el toyotismo sería una concreción de la estrategia inicial de Henry Ford (paternalismo, búsqueda de integración de los asalariados, estabilización de la mano de obra mediante altos salarios que se indexaban según los resultados). Finalmente, según otra interpretación, el toyotismo nacería de una **hibridación** del fordismo, que se fue adaptando a los cambios de la economía japonesa y dio lugar a modelos productivos originales.

Las características esenciales del modelo productivo PM son las siguientes:

1. **La producción es flexible, en cuanto a cantidades y a variedad de modelos**, pero esta característica no está basada en la automatización micro-electrónica sino en otra modalidad de organización del trabajo y de la producción. Las empresas deben estar en condiciones de reaccionar frente a un contexto dominado por la incertidumbre y responder a la demanda de diferenciación de los productos.

La mayor productividad se busca ahora por intermedio de un trabajo más cooperativo de los trabajadores dentro de los equipos de trabajo y con una mejor utilización de las maquinarias y equipos gracias a los sistemas de trabajo “just-in-time”.

2. **La PM se caracteriza por una organización interna de la producción y del trabajo de tipo eminentemente cooperativa y descentralizada, reduciendo al mínimo la burocracia y el trabajo indirecto.**

3. **El proceso de producción está organizado según las técnicas del KAIZEN**, es decir procurando introducir permanentemente pequeñas innovaciones que lo perfeccionen. Con los métodos Kaizen se busca producir con “cero error o defectos”, a fin de reducir los costos y ser más competitivos. Para ello se recurre a las técnicas estadísticas implementadas a través del TQC (Control Total de la Calidad) y a la constitución de los Círculos de Control de Calidad (CCC) para movilizar y aprovechar el saber productivo, la motivación y la creatividad de los trabajadores que están ocupando puestos en las tareas directamente productivas.

4. **La PM implica la fuerte disminución del trabajo indirecto dentro de los talleres y las oficinas y su transferencia hacia la línea de producción para generar mayor valor agregado.** De esta manera se asigna a los productores directos la mayor cantidad posible de tareas y de responsabilidades, para detectar inmediatamente los defectos de la producción, buscar sus causas últimas y remediarlas colectivamente con el apoyo del equipo de trabajo. Los trabajadores deben devenir polivalentes y estar calificados para resolver los problemas.

5. **El trabajo de ensamblaje de la producción se lleva a cabo en equipos compuestos por trabajadores polivalentes** (generalmente menos de 15 personas), **que tiende a integrar la producción con la calidad, sistema denominado Chido-ka.** Se trata de grupos flexibles y autogestionados de trabajadores, cada uno de los cuales tiene un líder. Se promueve dentro de cada equipo una rotación periódica de tareas y se toman las decisiones colectivamente para mejorar el proceso productivo del cual son totalmente responsables (Kaizen). El equipo de trabajo asume las tareas indirectamente productivas ligadas a sus puestos de trabajo, como por ejemplo la puesta a punto de las máquinas y equipos, el mantenimiento y las pequeñas reparaciones, la gestión del stocks y el control de calidad. Dentro de los equipos existe una gran autonomía de los trabajadores para tomar decisiones respecto de los problemas emergentes a nivel del puesto de trabajo, por ejemplo interrumpir la marcha del proceso productivo cuando éste marcha de manera ineficiente. Para promover la cooperación entre sus miembros, estimular la motivación y brindar una mayor satisfacción a los trabajadores, se reducen internamente las diferencias salariales y el número de niveles de remuneración. El monto de los salarios se ajusta finalmente a los

resultados económicos de los equipos de trabajo y se relaciona directamente con los resultados de la empresa. Cabe señalar que, en Japón, cuentan con equipos de trabajo casi el 70% de las empresas donde hay líneas de montaje.

6. La producción dentro de la empresa y de las secciones se organiza siguiendo los métodos del tipo “Just-in-Time” (interno) para hacer una economía del tiempo de trabajo, utilizar más intensamente las maquinarias y equipos, reducir los costos de capital generados por la constitución de excesivos stocks de materias primas, insumos intermedios y de productos terminados, así como por los retrasos en la producción y en las cobranzas a los clientes. El Just-in-Time implica esencialmente que no se debe comenzar a producir un bien, o a prestar un servicio, si antes no está vendido o comprometida su venta.

7. En la PM se establecen estrechas relaciones simbióticas y de cooperación de las grandes empresas con las firmas subcontratistas, las cuales reciben permanentemente asesoramiento, ayuda técnica, préstamos de maquinarias y equipos por parte de las empresa ensambladoras. Se busca progresivamente el agrupamiento, la coordinación y la integración de los subcontratistas, según sus funciones y piezas o partes que deben proveer, para que la empresa ensambladora no tenga que tratar cada vez con múltiples subcontratistas. Los métodos “Just-in-Time” (en este caso serían externos) se aplican también a las relaciones de las empresas con los proveedores y subcontratistas, para ajustar la demanda día a día y evitar la constitución de excesivos stocks.

8. Con la PM se procura establecer una “ingeniería simultánea”, es decir, un proceso de trabajo cooperativo continuo e integrado, de varios departamentos de la empresa, desde la concepción y el diseño del producto hasta la producción y comercialización del mismo. De esta manera se reduce sensiblemente el tiempo que transcurre entre el momento de agotamiento del ciclo de vida de un producto y el comienzo de la fabricación del que lo va a reemplazar.

9. Todos los trabajadores deben prestar atención y hacer un seguimiento constante del cliente “interno” (es decir, las otras secciones de la empresa que requieren su intervención específica, sistema más conocido con el nombre de Kanban) **y del cliente “externo”, procurando su continua fidelidad a la marca de fábrica**, dado que la PM busca la responsabilización de los trabajadores con respecto a todos los problemas, desde la producción hasta la comercialización.

10. Las empresas que están organizadas según el sistema de PM deben dedicar un monto considerable de tiempo y recursos para hacer una severa selección del personal antes del reclutamiento, utilizando varias series de tests sobre un conjunto elevado de postulantes, **y luego mejorar permanentemente la información y calificación profesional de sus trabajadores**. La selección tiene en cuenta no tanto el nivel educativo y de formación profesional alcanzado, como la capacidad y habilidad para resolver problemas. Como resultado inevitable de esto, cada vez se necesitan menos trabajadores indirectos en el taller.

11. Al interior de las empresas las escalas jerárquicas entre las gerencias y los productores directos se comprimen, las clasificaciones de puestos se hacen más simples y su número disminuye y desaparecen las divisiones rígidas entre los puestos de trabajo.

12. Dentro de los equipos organizados según las PM, el trabajo humano es sin dudas más confiable y eficaz que antes, pero al mismo tiempo mucho más intenso y prolongado. Las causas más importantes de que, en comparación con otros países, haya una mayor implicación de los trabajadores en la marcha de las empresas japonesas, motivación que es la clave del relativo éxito del modelo, se debe a: la creación de una “cultura de empresa”, que lo estimula a trabajar de manera eficaz, la descentralización de la autoridad y de la responsabilidad desde la gerencia hacia el equipo de trabajo y el trabajador en su puesto de labor, que disminuye el trabajo indirecto, la mayor calificación profesional que se requiere para ser reclutado, garantía de lograr una elevada productividad y mayor calidad, la reducida división social y técnica del trabajo, que estimula su creatividad, una participación en los mayores beneficios empresarios logrados, la estabilidad y seguridad en el empleo, aunque para ello se deba cambiar frecuente y sistemáticamente de puesto de trabajo y al riguroso proceso de selección, a la formación profesional permanente y al sistema de “empleo de por vida” predominante todavía en las grandes empresas, que contribuyen a integrar e identificar el trabajador con “su empresa”.

13. En el caso del Japón, **este sistema de organización del trabajo y de la producción se basa en una relación salarial específica**, cuyos trazos característicos en las grandes y medianas empresas son:

a) el predominio de trabajo a tiempo completo, con contratos de duración indeterminada en una misma empresa, llamados comúnmente “vitalicio” en los países occidentales.

b) Debido al elevado costo de la vida, los trabajadores buscan arduamente su promoción, que se logra por medio de su lealtad e integración a la empresa, o sea aceptando una cierta forma de coerción. Eso da lugar a un sistema de evaluación-promoción según el mérito, a cargo del superior jerárquico, denominado “satei”. Los rubros que comprende dicha evaluación son los siguientes: el número de sugerencias para mejorar la producción; el control de sí mismo y de sus emociones; la sumisión y obediencia al superior; el respeto de la disciplina del trabajo; la cooperación con los demás trabajadores y su desapego al propio juicio y a sus intereses particulares dentro de los círculos de calidad; la actitud para lograr la excelencia y altos rendimientos en el trabajo. Este sistema -más que la dimensión cultural y religiosa predominantes- explica en buena medida la intensidad del trabajo, la prolongación de la jornada, las enfermedades profesionales provocadas por la fatiga y la sobrecarga de trabajo (o surmenage, denominado karoshi), el escaso ausentismo, y la ausencia o rara frecuencia de conflictos laborales.

c) El sistema escolar constituye un importante antecedente y el trabajo asalariado es de alguna manera su continuación: la educación es extremadamente exigente y minuciosa, predomina el trabajo en equipos bajo la dirección de uno de los alumnos, los horarios de clase son prolongadas y el trabajo continúa en el hogar y en los cursos vespertinos obligatorios; en sus tareas escolares los alumnos son controlados de manera permanente y consecutivamente por los maestros y sus padres, y existe un número considerable de controles periódicos, de una gran severidad.

d) la estructura de los salarios mensuales está compuesta por:

1) **un salario de base**, que en promedio es el 70 u 80% del salario mensual, que constituye la parte mayoritaria, y tiene en cuenta la persona del trabajador: el diploma y la antigüedad en la empresa. Otra parte depende de la función ocupada, de su experiencia y competencias. Finalmente las primas ordinarias o salario indirecto (asignaciones familiares, alojamiento)

2) **un salario extra** (aproximadamente el 20 o 30% del salario mensual) en compensación por horas extraordinarias, las primas por trabajo nocturno y trabajo por turnos y las asignaciones familiares.

3) **una prima anual** consistente en varios salarios mensuales adicionales, pagados en dos veces y que también es el resultado del proceso de evaluación según el mérito y la dedicación a la empresa, cuyos montos son diferentes para cada trabajador.

4) **La prima al terminar la vida activa en la empresa**, para jubilarse, que es función de la antigüedad en la firma y del último grado que tenía (resultado del satei).

e) Pero también es cierto que **la duración anual efectiva de días y de horas de trabajo en Japón es muy superior a la vigente en otros países industrializados**, debido a la larga duración de la jornada, las horas extras, el bajo ausentismo, y los pocos días de vacaciones que se toman los empleados.

f) el movimiento sindical que fue muy combativo luego de la Segunda Guerra Mundial, es actualmente poco reivindicativo y juega un papel muy discreto, cooperativo y sumiso dentro de la empresa actuando según los reglamentos y sin cuestionar la forma de gestión de la fuerza de trabajo.

14. **La PM no deja de tener problemas que pueden agravarse en caso de crisis.** Al caer la demanda de automóviles y disminuir las economías de escala, para evitar mayores costos, se ha reducido el número de modelos; se ha generado una creciente insatisfacción de los trabajadores frente a la intensificación del trabajo y al deterioro de las condiciones y medio ambiente de trabajo; en un contexto de quasi-pleno empleo, los jóvenes rechazan el elevado número de horas de trabajo; se va abandonando el objetivo inalcanzable del “cero defecto” aceptando formalmente la existencia de un cierto número; los problemas del tránsito y “embotellamientos” han llevado a incrementar el margen mínimo del stock preventivo de seguridad, alejándose del “justo a tiempo externo” y del “stock cero”, que eran los objetivos iniciales. Aún no se ha integrado en sus objetivos productivos la preservación del medio

ambiente, y la difusión e imitación del modelo en los países occidentales amenaza la posición del Japón en el comercio internacional.

Incluso dentro del sistema productivo japonés, y más específicamente en la industria automotriz, se dieron variantes de la Producción Magra, modelos productivos que R. Boyer y M. Freyssenet han caracterizado de la siguiente manera:

a) **Sloanista:** las empresas que, siguiendo el modelo de la General Motors, buscan optimizar los efectos de volumen (obteniendo rendimientos de escala) y de diversidad, orientando la producción hacia el comercio exterior, pero dando poca importancia a la innovación y a la calidad;

b) **Toyotista:** empresas que, inspiradas en el modelo productivo ideado por Ohno, buscan reducir los costos unitarios, actuando al mismo tiempo para aumentar el volumen, ampliar la gama de variedades, mejorar la calidad y flexibilizar la producción, con el costo social que significa la intensificación del trabajo;

c) **Hondismo,** firmas que, siguiendo la experiencia de la empresa Honda, buscan la introducción de grandes innovaciones tecnológicas junto con la flexibilidad productiva, buscando ocupar nuevos mercados y obtener rentas tecnológicas.

Pero no hay que olvidar que el nuevo paradigma emergente en Japón en la postguerra, que **a posteriori** de su éxito se presenta como algo coherente, fue en primera instancia el resultado de múltiples ensayos y pruebas a lo largo de varias décadas, luego de haber fracasado en la aplicación sistemática del fordismo.

Conclusiones

El análisis de las diversas alternativas que se proponen sustituir al taylorismo y al fordismo como paradigmas o modelos productivos, muestra que las mismas no están exentas de contradicciones que las limitan.

Puede constatar que a mediano plazo, las medidas de políticas neoliberales que pusieron el acento en la flexibilidad laboral defensiva (desregulación social, estímulo de la competencia en el mercado de trabajo), y en la reducción de los costos salariales directos e indirectos, no han dado buenos resultados macroeconómicos, como lo demuestran los sistemas productivos norteamericanos e ingleses.

La búsqueda de la flexibilidad productiva utilizando el progreso en cuanto a la informática y las telecomunicaciones por parte de las pequeñas y medianas empresas, está condicionado al otorgamiento de mayores recursos y la realización de grandes esfuerzos en cuanto a investigación y desarrollo y al acceso en su proximidad a adecuadas infraestructuras en materia de transporte, vías de comunicación, fuentes de energía, telecomunicaciones, servicios sociales, etc. Con frecuencia, la especialización flexible de la producción se da conjuntamente con el crecimiento de las indivisibilidades, dado que las diversas modalidades de equipos productivos basados en la robótica y la burótica también encuentran sus límites para diversificar la producción pues se necesitan grandes inversiones, y requieren un esfuerzo sostenido de formación profesional polivalente y de aprendizaje durante largo tiempo.

En el medio empresarial y gubernamental predomina la idea de que la crisis fue provocada por una excesiva monopolización de la economía y en consecuencia se debe volver a instaurar una mayor competencia sobre todos los mercados, incluso el de trabajo. El cambio que se busca del modelo de industrialización anterior significa la descentralización y la consolidación de las pequeñas y medianas empresas, pero contradictoriamente puede a su vez provocar otra modificación en las formas institucionales, que a mediano plazo pueden dar lugar a un fortalecimiento de las grandes empresas y a que en vez de dejar librado cotidianamente al mercado la complementariedad entre las empresas contratantes y subcontratistas, se establezcan formas novedosas de **subcontratación-contractualizada** con un horizonte temporal de mediano plazo. Por otra parte, la contradicción establecida entre las intervenciones del Estado productor y la lucha entre empresas podría ser resuelta mediante el desarrollo de formas intermediarias articulando el interés público con el privado, los aspectos económicos con los

sociales, como parece ser la vía escogida por varios países que han salido más rápido y exitosamente de la crisis.

La crisis económica y nuevas teorías económicas han promovido una mayor articulación entre los intereses de los empresarios y del gobierno, para la generación, o la imitación, y difusión de numerosas innovaciones tecnológicas y organizacionales que procuran transformar las formas institucionales -y en primer lugar la relación salarial-, para construir un nuevo modo de regulación que restablezca las regularidades económicas propias de un nuevo régimen de acumulación del capital.

Se puede hacer la hipótesis de que, como consecuencia de la mundialización de la economía, del peso creciente de las IED que vienen de la mano de las ETN, del incremento de la competencia y de una inserción más neta dentro de la nueva división internacional del trabajo, las formas innovantes de organizar la producción y el trabajo que se hayan manifestado como exitosas en otros países, serán conocidas y comenzarán a penetrar aunque sea de manera heterogénea en las empresas de los países en vías de desarrollo que están más abiertas a la competencia internacional, son de mayor talla y dinamismo.

Pero al mismo tiempo se puede postular también que el tiempo requerido para la consolidación, difusión y adaptación de los modelos productivos y procesos de trabajo a escala internacional es muy variable según los países, ya que la transición y la transferencia de una a otra sociedad no son instantáneas. Dentro de dichos países, las innovaciones generadas o implantadas en su seno por las grandes y medianas empresas se transfieren luego dentro de un sector o de las ramas de actividad, en virtud de las relaciones establecidas con las proveedoras, subcontratistas, licenciatarias y por imitación debido al “efecto demostración”. Pero la difusión no se hace de manera rápida, automática y generalizada: está condicionada por la capacidad empresarial, la formación profesional de los agentes económicos y el proceso de aprendizaje y adaptación de las nuevas tecnologías.

La transición generalizada desde el modelo fordista en su **versión norteamericana tradicional**, a un nuevo paradigma productivo -representado por las experiencias japonesas, alemanas y/o suecas-, no es nada fácil ni puede hacerse rápidamente dadas las diferencias en cuanto a la organización de la producción y del trabajo, los sistemas de relaciones de trabajo, la relación salarial, y los modos de gestión empresarial que se deben instaurar para hacer frente a la incertidumbre en cuanto a la demanda, incorporar innovaciones y producir con calidad productos diferenciados y con bajos costos unitarios.

Esa transición puede seguir diversos caminos, por ejemplo alguno de los siguientes:

1) dejar librado el proceso a la sola iniciativa de los empresarios, que harían jugar la competencia internacional para atraer capitales, innovaciones tecnológica y organizacionales y mano de obra calificada; pero este proceso puede bloquearse a causa de la persistencia de las viejas formas de organización;

2) intentar copiar fielmente el modelo productivo considerado como el más exitoso, ya sea de manera parcial o total;

3) la hibridación, combinando formas de organización, instituciones, reglas y comportamientos propios de esos modelos para adaptarlos y hacerlos compatibles con los que predominan en el país en cuestión. No se trata de una simple mezcla, sino que es el resultado de una verdadera transformación, cuyos resultados pueden ser incluso superiores a los del modelo inspirador.

4) apoyarse en los valores, formas institucionales y regularidades económicas propios del país para construir un “modelo productivo nacional” que pueda ser más eficaz que su predecesor para incrementar la productividad, ampliar la gama de variedades y mejorar la calidad; y finalmente;

Los cuatro grupos de alternativas al modelo neo-liberal que enunciamos muy sucintamente, no agotan el número de las posibles. Pueden inspirar a los responsables de la política económica y a los interlocutores sociales que se proponen construir un nuevo régimen de acumulación a fin de salir airoso u honorablemente de la crisis. Los mismos tienen en común el acento puesto en el rol protagónico de las innovaciones tecnológicas y organizacionales, en los nuevos modos de organización y de gestión de la fuerza de trabajo y en el rechazo a cualquier tipo de determinismo. Esto significa, en otras palabras, que para innovar en los productos, ofrecer una mayor variedad de los ya existentes, incrementar la productividad, mejorar la calidad y cumplir estrictamente los plazos de entrega, la restricción más importante no es la escasez del capital para invertir en nuevas tecnologías informatizadas.

Entre las principales condiciones que deben darse para que tengan éxito los modelos productivos alternativos al neo-liberal, se encuentran las siguientes:

- el esfuerzo público y privado en materia de educación, de investigación y desarrollo y de modernización de las infraestructuras económicas y sociales, para asegurar el buen funcionamiento y la expansión de los mercados;
- la coordinación y el complemento de esfuerzos entre el sector público, las instancias regionales, locales y empresarias para la educación y formación permanente de todos los asalariados y personal de dirección, la reconversión profesional y el aprendizaje para operar con las nuevas tecnologías;
- el paso de la producción masiva de series largas de productos homogéneos a la producción diferenciada de series cortas de productos heterogéneos, introduciendo innovaciones organizacionales y sirviéndose de la especialización flexible de la producción para adaptarla rápidamente a los cambios en el volumen y contenido de la demanda;
- la adopción de una estructura organizativa por parte de las firmas que sea más “chata”, horizontal y comunicante, para crear las condiciones que hagan posible un trabajo más coordinado y cooperativo y socializar los conocimientos y progresos en el aprendizaje de todos los miembros de la empresa;
- la promoción del trabajo conjunto y cooperativo entre los diversos departamentos de la empresa instaurando la ingeniería simultánea, superando la extrema división social y técnica del trabajo y la organización piramidal y jerárquica, que es fuente de retrasos, ineficacia y altos costos;
- el establecimiento de relaciones leales de las grandes empresas con los proveedores y subcontratistas, basadas en la confianza mutua, estables y contractualizadas;
- la promoción de la polivalencia en materia de calificaciones, de la flexibilidad cualitativa interna y de la movilidad del personal entre secciones y puestos;
- el desarrollo del trabajo en equipos, siempre que sea posible;
- la descentralización del poder, -y consiguientemente de las responsabilidades-, de la dirección hacia los operadores que operan en el taller, para tomar decisiones con el fin de asegurar la producción con calidad, perfeccionar los procesos y productos y hacer frente a los incidentes a nivel del puesto de trabajo;
- la reducción del número de mandos medios y de trabajadores indirectos de supervisión y mantenimiento, y dar más importancia al trabajo directo dentro de las empresas, con el objeto de mejorar el clima laboral, bajar los costos de control y aumentar la calidad y el valor agregado;
- la aplicación de técnicas de producción “justo a tiempo”, en función de la demanda y hacerlo en el momento más oportuno, reduciendo el stocks de insumos y de productos elaborados;
- la búsqueda de la implicación o involucramiento de los trabajadores con el fin de que participen permanentemente para mejorar y hacer más eficaz el proceso productivo (en materia de productividad, calidad, costos, plazos de entrega y cuidado de los medios de producción);
- y como contrapartida negociada de estos compromisos, hacer partícipes a los trabajadores de los frutos económicos de la expansión empresarial lograda con el aporte de sus esfuerzos, preservando la estabilidad en el empleo incluso en coyunturas depresivas, ofreciéndoles posibilidades de formación y de promoción según el mérito y experiencia acumuladas, mejorando las condiciones y medio ambiente de trabajo y aumentando sus remuneraciones de acuerdo con los resultados obtenidos. 6

Esto significa que con la emergencia de un nuevo modo de desarrollo, la viabilidad y el éxito de la articulación entre el régimen de acumulación del capital y el modo de regulación posteriores al fordismo, dependen en gran medida de:

- a) la introducción del cambio tecnológico por parte del empresario y del proceso de aprendizaje para construir rutinas productivas (en el modelo evolucionista),
- b) la incorporación, de innovaciones tecnológicas y organizacionales por parte de pequeñas y medianas empresas que interactúan conformando redes a nivel regional o local, comprometiendo a todo el colectivo de trabajo (en el modelo de especialización flexible),

c) el grado de autonomía responsable, de iniciativa y de creatividad de los trabajadores para implementar nuevas formas de organización del trabajo (en el modelo de la democracia industrial), y

e) el grado de involucramiento impuesto a todos los sectores de la empresa, vista como un sistema (en el caso del modelo de producción magra).

En los cuatro modelos productivos se trata finalmente de instaurar procesos de trabajo, modos de gestión, formas de competencia y de organización empresarial que son cada vez más diferentes y opuestos a las versiones tradicionales del taylorismo y del fordismo, para lograr aumentar la productividad, reducir los costos unitarios, mejorar la calidad de los productos, ampliar la gama de variedades y satisfacer a los clientes, fidelizándolos.

Dicho con otras palabras, los modelos productivos propios del capitalismo actual que emerge renovado desde lo profundo de la crisis, necesitan someter a su lógica de producción y de acumulación no sólo las dimensiones físicas y biológicas de los trabajadores como sucedía anteriormente; ahora para tener éxito deben también movilizar sus dimensiones psíquicas y mentales, reconocer y valorizar la subjetividad.

Bibliografía

- Aglietta Michel: **Régulation et crises du capitalisme**. Calmann-Levy, 2ème édition, Paris 1982.
- Aoki, M.: **A new paradigm of work organisation: the japanese experience**, Working Paper, WIDER, N° 36, February, 1988.
- Aoki, M: **Toward and Economic Model of the Japanese Firm**, Journal of Economic Literature, Vol. XXVIII, March 1990.
- Bagnasco A.: **Développement régional, société locale et économie diffuse**, en Maruani E., Reynaud et Romani Cl.: La flexibilité en Italie, MIRE SYROS, Alternative, Paris, 1989.
- Becattini G.: **Les districts industriels**, en: Maruani E., Reynaud, B. Romani, Cl.: La flexibilité en Italie, MIRE, SYROS, Alternatives, Paris, 1989.
- Bertrand, Olivier, Kraisergruber, Danielle: **Ressources humaines et réussite économique: comparaison internationale**, Ed. CEREQ, Collection des Etudes, N° 50, Août, 1989.
- Bowles S, Gordon D, and Weisskopf, Th.: **L'économie du gaspillage**, La Decouverte, Paris, 1986.
- Boyer, Robert: **New Directions in management practices and work organization. General principles and national trajectories**, Doc. N° 9130, CEPREMAP, 1991.
- Boyer, Robert: **La flexibilidad del trabajo en Europa**. Ed. Ministerio de Trabajo, Madrid, 1989.
- Boyer, Robert: **La Teoría de la Regulación, Un análisis crítico**, Ed. CEIL, Area de Estudio e Investigación en ciencias sociales del Trabajo de la SECYT, PIETTE del CONICET, y Ed. Humanitas, Buenos Aires, 1988.
- Boyer, Robert: **Les alternatives au fordisme. Des années 1980 au XXI siècle**, in: Benko et Lipietz A.: Les régions qui gagnent! Districts et réseaux: les nouveaux paradigmes de la géopolitique, PUF, Paris, 1991.
- Boyer, Robert: **L'introduction du taylorisme en France à la lumière des recherches recentes. Quels apports et quels enseignements pour le temps présent**. en: Travail et Emploi, N° 18, Octobre-décembre, Paris 1983.
- Brusco, S.: **The idea of the industrial district: its genesis**. in: Industrial district interfirm cooperation in Italy, Eds. PYKE, BECATTINI et SENGENDERGER, IIEL, Ginebra, 1990.
- Chesnais, François: **La mondialisation du capital**, Ed. Syros, Collection Alternatives Economiques, 1995.
- Coriat, Benjamin: **L'atelier et le chronomètre**, Christian Bourgeois, Paris 1982. Hay traducción castellana, Ed. Siglo XXI, México 1987.
- Coriat, Benjamin: **L'atelier et le robot**, Christian Bourgeois, Paris 1990. Hay traducción castellana, Ed. Siglo XXI, Mexico 1992.
- Coriat, Benjamin: **Penser à l'envers, Travail et organisation dans l'entreprise japonaise**, Ed. Christian Bourgeois, Editeur, Paris, 1991. Hay traducción castellana. Ed. Siglo XXI, México 1993.
- Dertouzos M.L., Lester R.K. Solow R. **Made in America**, The MIT Press, Cambridge, Ma., 1989.
- Di Martino, L. A.: **The crisis of fordism and the japanese mode of regulation**, OSAKA City University, WP, December 1989.
- Du Tertre, Ch.: **Technologie, flexibilité, emploi. Une approche sectorielle du post-taylorisme, Logiques économiques**, l'Harmattan, Paris 1989.
- Freeman C, Soete: **Fast structural change and slow productivity change**. in: Structural change and Economics Dynamics, Vol 1, 1990.

Hounshel D. A.: **From the American System to Mass Production, 1800-1932**, John Hopkins University Press, Baltimore, 1984.

Jacot J. H.: **Du fordisme au toyotisme? les voies de la modernisation du système Automobile en France et au Japon**. Etudes et Recherches N° 7-8, Commissariat général du Plan, La Documentation Française, 1990.

Muller, Hans Erich: **Lean production; mythe, visées et réalité**, Ed. Hans Bockler Stiftung, Dusseldorf, 1992.

Neffa, Julio César: **Proceso de trabajo y economía de tiempo. Un análisis crítico del pensamiento de K. Marx, F. W. Taylor y Henry Ford**. Ed. CEIL, PRONATTE de la SECYT, PIETTE del CONICET y Ed. Humanitas. Buenos Aires, 1989.

Neffa Julio César: **Proceso de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina**. Ed. CEIL, PRONATTE de la SECYT, PIETTE del CONICET y Ed. Humanitas. Buenos Aires, 1987.

Neffa Julio César: **Transformaciones del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo. Sus repercusiones sobre la acción sindical**. Contribución presentada al Coloquio de Jalapa, México, Mimeografiado, Buenos Aires, 1992.

Neffa, Julio César: **Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis. Una contribución a su estudio desde la Teoría de la Regulación**. Ed. Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE y Ed. Lumen-Humanitas, 1998.

Ohno, T: **L'esprit Toyota**, Masson, Paris, 1989.

Pérez, Carlota: **Structural change and assimilation of new technologies in the economic and social systems**, Futures, Vol 15, October 1983.

Piore M. et Sabel Ch.: **Les chemins de la prospérité**, Hachette, Paris, 1988.

Roth, Siegfried, IG Metall: **After Japan, ou ¿comment trouver sa propre voie?**, Ed. Friedrich Ebert Stiftung, Paris, 1992.

Schumpeter, Joseph: **Théorie de l'évolution économique**, Dalloz, Paris, 1935.

Sengenberger, Werner: **Lean Production: the way of working and producing in the future?**, New Industrial Organisation Programme, IIEL de la OIT, Ginebra, 1992. Paper N° 1.

Shingo S.: **Maîtrise de la Production et Méthode Kanban. Le cas Toyota**, Les Editions de l'Organisation, Paris, 1983.

Stankiewicz, François: **Les stratégies des entreprises face aux ressources humaines: l'après taylorisme**. Ed. Economica, Paris, 1988. Hay traducción castellana en Ed. PRONATTE, CEIL del CONICET, PIETTE del CONICET y Ed. Humanitas.

Sundqvist: **New technologies in the 1990's. A socio-economic strategy**. Informe preparado para la OCDE, Paris, 1989.

Taylor, Frederic W., Amar, Belot, Lahy, Le Chatelier: **Organisation du travail et économie des entreprises**, Textes choisis et présentés par François Vatin, Collection Les Classiques, Les Editions d'Organisation, Paris, 1990. (La traducción y adaptación fue hecha por J.C. Neffa. La numeración de los párrafos, sigue el texto preparado por François, Vatin).

Womack, James, Jones, Daniel and Roos, Daniel: **The Machine that Changed the World**, New York, Rawson ass, 1990.

Notas

- Licenciado en Economía Política (UBA), Doctor en Ciencias Sociales del Trabajo (especialidad Economía) de la Univ. de París I. Investigador Científico del Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) de Francia y del CONICET de Argentina. Director del del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) y del Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (PIETTE) del CONICET. Profesor de las Facultades de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata y de la UBA y docente en el Institut des Hautes Etudes de l'Amérique Latine, de la Univ. de París III. Director y docente del Programa de Posgrado en Ciencias Sociales del Trabajo de la UBA. Es autor de varios libros y publicaciones sobre temas de Economía del Trabajo y del Empleo, Procesos y Organización del Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Relaciones de Trabajo, Teoría de la Regulación, Economía del Desarrollo y Economía de las Innovaciones Científicas y Tecnológicas.

Correo electrónico: postmaster@piette.edu.ar

2 Las reflexiones presentadas en este trabajo son el resultado de una serie de investigaciones que se llevan a cabo por parte de un equipo pluridisciplinario, desde hace varios años, en el Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (PIETTE) y en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) del CONICET, con apoyo de PID de las Universidades de La Plata y Buenos Aires y de un PICT de la ANPCyT de la SECYT.

3 Los economistas que más han analizado esta problemática pertenecen a la escuela evolucionista. Schumpeter, Joseph: **Théorie de l'évolution économique**, Dalloz, Paris, 1935; Boyer, Robert: **Les alternatives au fordisme. Des années 1980 au XXIème siècle**. CEPREMAP, Ronéo, Février 1991; Gordon, David: **Kaldor's macrosystem: Too much Accumulation, too little Disaccumulation**, en: E. Nell, W. Semmler (Eds.): **Nicholas Kaldor and Mainstream Economics: Confrontation or Convergence?** MacMillan, Londres, 1989.

4 Los "radicals" americanos y los regulacionistas son quienes más han estudiado el tema. Bowles S, Gordon D, and Weisskopf, Th.: **L'économie du gaspillage**, La Découverte, París, 1986. Boyer, Robert: **Les alternatives au fordisme. Des années 1980 au XXIème siècle**. CEPREMAP, Ronéo, Février 1991. Coriat, Benjamin: **L'atelier et le chronomètre**, Christian Bourgeois, Paris 1982. Hay traducción castellana, Ed. Siglo XXI, México 1987. Coriat, Benjamin: **L'atelier et le robot**, Christian Bourgeois, Paris 1990. Hay traducción castellana, Ed. Siglo XXI, México 1992. Coriat, Benjamin: **Penser à l'envers, Travail et organisation dans l'entreprise japonaise**, Ed. Christian Bourgeois, Editeur, París, 1991. Hay traducción castellana. Ed. Siglo XXI, México 1993. Sundqvist: **New technologies in the 1990's. A socio-economic strategy**. Informe preparado para la OCDE, París, 1989.

5 Para la especialización flexible y los distritos industriales conviene referirse a los autores siguientes. Bagnasco A.: **Développement régional, société locale et économie diffuse**, en Maruani E., Reynaud et Romani Cl.: **La flexibilité en Italie**, MIRE SYROS, Alternative, París, 1989. Boyer, Robert: **Les alternatives au fordisme. Des années 1980 au XXIème siècle**. CEPREMAP, Ronéo, Février 1991; Brusco S.: **The idea of the industrial district: its genesis**. in: **Industrial district interfirm cooperation in Italy**, Eds. PYKE, BECATTINI et SENGENDERGER, IIEL, Ginebra, 1990. Marshall, Alfred: **Principes of Economics**, London, Macmillan, 1890. Marshall Alfred: **L'industrie et le commerce**, Ed. Marcel Giard, París 1934. Piore M. et Sabel Ch.: **Les chemins de la prospérité**, Hachette, París, 1988. Williamson O.E. **Markets and Hierarchies: Analysis and Antitrust**.

6 Las ideas sobre la "producción magra" fueron sistematizadas a partir de los siguientes autores: Aoki, M.: **A new paradigm of work organisation: the japanese experience**, Working Paper, WIDER, N° 36, February, 1988. Aoki, M.: **Toward and Economic Model of the Japanese Firm**, Journal of Economic Literature, Vol. XXVIII, March 1990. Boyer Robert: **Les alternatives au fordisme. Des années 1980 au XXI siècle**, in: Benko et Lipietz A.: **Les régions qui gagnent!**

Districts et réseaux: les nouveaux paradigmes de la géopolitique, PUF, París, 1991. Coriat, Benjamin: **Penser à l'envers, Travail et organisation dans l'entreprise japonaise**, Ed. Christian Bourgeois, Editeur, París, 1991. Hay traducción castellana. Ed. Siglo XXI, México 1993. Di Martino, L. A.: **The crisis of fordism and the japanese mode of regulation**, OSAKA City University, WP, December 1989. Jacot J. H.: **Du fordisme au toyotisme? les voies de la modernisation du système Automobile en France et au Japon**. Etudes et Recherches N° 7-8, Commissariat Général au Plan, La Documentation Française, 1990. Muller, Hans Erich: **Lean production; mythe, visées et réalité**, Ed. Hans Bockler Stiftung, Dusseldorf, 1992. Ohno, T: **L'esprit Toyota**, Masson, París, 1989. Roth, Siegfried, IG Metall: **After Japan, ou ¿comment trouver sa propre voie?**, Ed. Friedrich Ebert Stiftung, París, 1992. Sengenberger, Werner: **Lean Production: the way of working and producing in the future?**, New Industrial Organisation Programme, IIEL de la OIT, Ginebra, 1992. Paper N° 1. Shingo S.: **Maitrise de la Production et Méthode Kanban. Le cas Toyota**, Les Editions de l' Organisation, París, 1983. Womack, James, Jones, Daniel and Roos, Daniel: **The Machine that Changed the World**, New York, Rawson ass. 1990.

7 Un desarrollo de las estrategias sindicales como consecuencia del cambio de paradigma productivo puede verse en: Neffa Julio César: **Transformaciones del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo. Sus repercusiones sobre la acción sindical**. Contribución presentada al Coloquio de Jalapa, México, Mimeografiado, Buenos Aires, 1992.

Epistemología de las Teorías sobre Modelos de Producción

Enrique de la Garza Toledo

UAM-I, México

Desde la década pasada la polémica acerca de la crisis y el futuro de los modelos de producción y de industrialización se ha vuelto central. La polémica está relacionada con la transformación del modelo económico, pero el nivel de análisis y las variables que se consideran son diferentes de las convencionales. Es decir, esta discusión atañe mas a las corrientes institucionalistas en economía que a los neoclásicos, a la sociología industrial y del trabajo, a las relaciones industriales y a la sociología económica.

A pesar de que mucho se ha escrito acerca del futuro de las formas de producción, no hay consensos de cuales son los atributos de un modelo de producción e incluso hay varias formas de considerar el concepto de Modelo. El primer problema estriba en la falta de criterios comunes acerca de cuales niveles de realidad dentro de la empresa y fuera de ella a tomar en cuenta y, sobre todo, de cual de estos sería el central en la definición de un modelo de producción. Las teorías sobre Modelos de Producción comúnmente postulan los atributos de estos y posteriormente confrontan con lo real sus teorías. Sin embargo, no parecen estar claros los criterios de validación de dichos atributos, puesto que tampoco se resuelve el segundo problema que es mas de carácter metodológico, es decir si un modelo es un tipo ideal o es una norma a seguir aunque no se verifique en la mayoría de los casos (Clarke, 1990). Estas complicaciones metodológicas se han tratado de salvar postulando conceptos alternativos de Modelos de Producción, pero sin profundizar en las metodologías de su construcción y validación. Es difícil pensar que por prueba y error se acercará uno mejor a la realidad. En particular la rica teorización e investigación empírica acerca de Modelos de Producción ha permanecido relativamente aislada de discusiones más amplias de la teoría social. Lo anterior posiblemente se deba a la fuerte influencia de la economía como disciplina en estas investigaciones. Esta ciencia ha permanecido relativamente separada de las otras ciencias sociales desde el siglo pasado. Como señala Elster (1990), en el siglo XIX se produjo una escisión en el pensamiento social, entre la economía neoclásica y su concepto de hombre racional combinado con el individualismo metodológico y las otras ciencias sociales que dieron importancia a lo que la economía llamaba *irracional* en forma despectiva - los campos de la cultura, el sentimiento, el sentido estético, los razonamientos y cogniciones cotidianos – combinados con concepciones *holistas* acerca de los fenómenos sociales. A partir de ahí, la economía ignoró polémicas fundamentales tales como las del estructuralismo con la fenomenología, las del evolucionismo y la contingencia, las del Historicismo y el positivismo, la del funcionalismo con el marxismo, así como las epistemológicas entre el positivismo y la Hermeneútica, con Popper, los postestructuralistas, la postmodernidad y las teorías del discurso y los constructivistas (Habermas, 1984). En todo caso, dentro de las polémicas profundas la opción por un punto de partida en el actor racional sí fue discutida y profundizado con los aportes de Von Mises, Simon, la corriente de las expectativas racionales y la de teoría de juegos. En este mismo tenor, las teorías acerca de Modelos de Producción parecieran moverse dentro de los estrechos marcos epistemológicos y metodológicos de las teorías económicas, sin recuperar e incorporar otros grandes problemas de las teorías sociales de este siglo, especialmente las relaciones entre estructuras (incluido cual concepto de estructura), subjetividades (cuales sujetos y como elaboran sus estrategias) y acciones (individuales y colectivas) (De la Garza, 1997). Sin la incorporación de este triángulo es fácil que las teorías sobre Modelos de Producción caigan inconscientemente en alguna forma de estructuralismo, de evolucionismo, de positivismo o de racionalismo. Por el otro lado, sin discutir los problemas epistemológicos actuales resulta fácil proponer teorías semejantes a sistemas hipotético deductivos, plantear la prueba de las hipótesis deducidas de aquellos marcos teóricos, considerar datos duros desubjetivados y proceder a la prueba empírica de dichas hipótesis. Es decir, como si el positivismo estuviera en sus momentos de gloria y no haya sido cuestionado desde hace tiempo, como detallaremos

más adelante, su concepto standard de teoría, el camino de la prueba de las hipótesis y la idea de dato duro que existe *per se* en la realidad (Zemelman, 1992). Los anteriores problemas no son mera sofisticación impertinente, sino que las respuestas que se den explícita o implícitamente influirán en la potencia de la Teoría y su capacidad de hablar de la realidad. Así, si sólo se consideran factores estructurales en los cambios de Modelos de Producción, implícitamente se puede tener una posición estructuralista para la cual la forma como los sujetos den sentido a su situación y deciden resulta irrelevante. De una posición así a la idea de actores racionales puede haber solo un paso (De la Garza, 1992). Habría que añadir las tentaciones del evolucionismo, la evolución en Modelos de Producción; del funcionalismo (las partes del sistema o Modelo de Producción desempeñan una función positiva para la integración del Modelo), además de la posibilidad de la convergencia de Modelos de Producción en el nivel mundial, al ignorar factores locales, concepción que puede tener detrás la búsqueda de leyes universales en la conformación de Modelos de Producción. Este aspecto conecta con los problemas epistemológicos y metodológicos, pero no es fácil imaginar una alternativa al concepto standard de teoría. ¿Se puede conciliar el afán de la ciencia de generalizar con la influencia de factores locales sin caer en el Historicismo? ¿La Teoría como puede incorporar lo particular? (Maturana, 1995) Estos problemas se relacionan con otros más mundanos y apremiantes: ¿Hay convergencia internacional en Modelos de Producción? (Hyman, y Streeck, 1988) ¿Los sujetos sociales pueden diseñar dentro de ciertos límites Modelos de Producción *ad hoc*? ¿En los contenidos de los Modelos de Producción cual es la influencia del interés de los sujetos, de su forma de dar sentido y cuál la de los factores estructurales?

Por otro lado, el concepto de Modelo de Producción se cruza con el de Modelo de Industrialización que, además de forma productiva, tiende a abarcar instituciones reguladoras macroeconómicas, estatales, locales o regionales y a los sujetos sociales intervinientes. Este concepto puede a su vez conectarse con otro más amplio que podríamos denominar formación socioeconómica en tanto articulación de los niveles de acumulación de capital, Modelos de producción-circulación-reproducción y consumo, relaciones entre sectores de la economía, y determinado comportamiento de las balanzas de pagos y políticas económicas de los Estados con sus respectivas relaciones entre las clases fundamentales. El paso del nivel de Modelo de Producción al de Industrialización y de este al de Formación Socioeconómica no puede resolverse a la manera de la Sociología Económica que cree que al transitar de la empresa al encadenamiento entre firmas o bien del que busca empleo a las redes sociales que ayudan a anidar las trayectorias laborales se puede dar cuenta de la Totalidad. A una Totalidad de redes le faltan muchos otros niveles que no se resolverían con hacer una descripción exhaustiva de estas redes, por ejemplo la intervención del Estado o los conflictos colectivos o el sistema político. Es decir, el problema epistemológico vuelve a saltar en la sociología económica cuando el individualismo metodológico neoclásico se le substituye por la red, pero se conserva el cálculo racional. El primer aspecto entraña un nuevo reduccionismo, la realidad social reducida a las redes sociales, en el segundo se deja de lado la amplia discusión acerca de sujetos, subjetividad y construcción de la realidad social por el sujeto. En todo caso, esta perspectiva interesada por el desarrollo económico hace eco del antiestatismo de la cultura neoliberal y se refugia en lo pequeño de la red social inmediata o de los encadenamientos productivos y sus instituciones de coordinación de rango medio.

I. Las teorías de Modelos de Producción, problemas teóricos y epistemológicos

Hasta muy recientemente, en los noventa, un conjunto de teorías que se han referido a la reestructuración productiva, de las tecnologías, organización y relaciones del trabajo, han sido identificadas como de los Modelos de Producción (Amin, 1994). Por el interés por relacionarlas con los Modelos de Desarrollo sus orígenes podrían rastrearse en dos vertientes recientes: por un lado en las teorías económicas institucionalistas y el llamado *Estructuralismo* de la CEPAL y su concepto de etapa de desarrollo. Del institucionalismo las nuevas teorías de Modelos de Producción retoman dos ideas centrales: una, que no hay tendencias normales al equilibrio, que son necesarias políticas y acuerdos entre actores; segunda, que la economía no funciona sin instituciones, por tanto que no hay factores exógenos, sino que cada Modelo de Producción implica formas determinadas de regulación (Aglietta, 1979). De la teoría clásica de la CEPAL es posible que se recupere algo semejante a lo que esta llamó Modelo de Desarrollo, y aunque este se ubicaba en el nivel macroeconómico consideraba también la forma de

relación entre sectores de la economía, ente mercado interno y externo y las políticas de los Estados. En versiones más sofisticadas como aquella de *Estilo de desarrollo* se tomaba también en cuenta las relaciones de fuerza entre las clases sociales, la cultura y teorías dominantes. Sin embargo, el concepto de Modelo de Desarrollo, así como las concepciones institucionalistas en economía no incorporaron explícitamente el nivel del Modelo de Producción, sí tomaron en cuenta la tecnología fue en el sentido de su impacto en la balanza de pagos pero no como proceso de trabajo. Es decir, el institucionalismo y el estructuralismo en economía sí algo aportaron a las teorías actuales de Modelos de Producción fueron sus marcos amplios no economistas para relacionar los Modelos de Producción con los de desarrollo, pero no proporcionaron conceptos específicos sobre el proceso productivo. En este nivel las nuevas teorías tuvieron que abreviar de fuentes diferentes.

La segunda vertiente que ha influenciado a las nuevas teorías sobre Modelos de Producción es la tradición de las relaciones industriales (Goldthorpe, 1989) y de la sociología del trabajo (Touraine, 1985). En esta línea en los años 50 y 60 se habló de etapas y sujetos de los procesos productivos, se analizó con detalle al taylorismo y al fordismo como formas de organizar el trabajo en dos vertientes principales: la marxista que arranca del obrerismo italiano y francés inicialmente (Panzieri y Mallet, 1972) y la corriente sajona mejor difundida que la primera de Braverman (Braverman, 1974). Ambas parten de Marx, donde habría que buscar los orígenes más lejanos de las preocupaciones por caracterizar etapas de los procesos de trabajo capitalistas, en sus teorizaciones acerca de la manufactura y la gran industria. En Marx el mérito es más amplio porque trató de relacionar proceso de trabajo con proceso de valorización o de creación de valor, articulando categorías del primero con las del segundo, e iniciando una rica tradición no economista de la economía que partía del proceso de producción, abandonada con el predominio de los neoclásicos en economía pero que tampoco fue recuperada posteriormente por los keynesianos. Es decir, en el origen último de las teorías sobre Modelos de Producción está Marx, que es el primero que establece una tipología de procesos productivos (manufactureros e industriales) en relación con la tecnología y la forma de organizar el trabajo, estas variables se relacionan a su vez con la calificación y el control del obrero sobre su trabajo. Muchos años después los obreristas trataron de ampliar el análisis de Marx introduciendo los conceptos de taylorismo y fordismo, así como de procesos automatizados e identificando figuras obreras características de cada período (obrero de oficio, masa, y nueva clase obrera).

La otra vertiente de esta forma de análisis corresponde a Touraine cuando en su trabajo acerca de la evolución de la formación profesional identifica procesos y figuras semejantes a las obreristas. Sin embargo, esta tradición de la sociología del trabajo pocas veces fue capaz de articular etapas de los procesos productivos con modelo de desarrollo y forma del Estado (una excepción fue Mallet) y, en esa medida, permaneció incomunicada de los neoclásicos, los keynesianos y los institucionalistas. Tuvo que llegar la crisis del keynesianismo en los setenta y del marxismo unos años después, que empujaron al predominio de los nuevos neoclásicos lo que, junto con el inicio de la reestructuración productiva en los ochenta, permitió el surgimiento de teorías sobre Modelos de Producción con resabios marxistas, institucionalistas y keynesianos, que específicamente retomaron de la tradición de la sociología del trabajo el interés por una teorización particular sobre el proceso productivo, aunque tratando de relacionarla con algo semejante a Modelo de Desarrollo. El aporte de la perspectiva de Relaciones Industriales se ubica sobre todo en la superestructura de instituciones de regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo creadas a principios de este siglo y que estuvieron asociadas al Estado interventor, pero también, al decir de varias de las Teorías que ahora nos interesan, al predominio del taylorismo fordismo. La primera de la Teorías de esta generación que habla de Modelos de Producción fue la Regulacionista francesa, que con sus conceptos de régimen de acumulación (articulación entre producción y demanda) relaciona el proceso productivo con el distributivo y el del consumo, incorporando en el productivo teorías acerca del proceso de trabajo; por el otro lado, recuperando parte del institucionalismo y de las relaciones industriales acuña su segundo concepto central, el de Modo de Regulación, es decir, las instituciones que regulan la articulación entre producción y consumo, incluyendo a las relaciones capital trabajo (Boyer, 1988). Finalmente, la idea de etapa de desarrollo aparece también y estas tapas implican cambios en Modelos de Producción, de consumo, de regulación laboral y de la economía en su conjunto.

A partir del Regulacionismo han aparecido diversas teorías que hasta los noventa se han identificado como de Modelos de Producción, algunas emparentadas con el regulacionismo, otras con orígenes

diversos a partir de teorías de la organización, de relaciones laborales o de la propia sociología industrial y del trabajo.

Las principales teorías actuales que de manera central o derivada hacen referencia al futuro de los Modelos de Producción serían las siguientes:

- a). Las Postfordistas en sus tres modalidades: Neoshumpeterianismo, Regulacionismo y Especialización Flexible
- b). Toyotismo
- c). Lean Production
- d). Nuevos Conceptos de Producción
- e). Sistemomanufactura
- f). Nuevas Relaciones Industriales
- g). Industrial Governance

Algunas de estas teorías no tienen el centro el proceso productivo, aunque lo toman en cuenta, y están mas interesados en una visión global acerca de las formas de crecimiento económico o al Sistema de Relaciones Industriales, en particular en Modelos de Industrialización. Otras se refieren casi exclusivamente al proceso productivo.

Los niveles de análisis que privilegian estas teorías se traslapan pero no coinciden exactamente, ni en variables a considerar y sobre todo en su jerarquía:

a) Neoshumpeterianos: se privilegia la innovación tecnológica y los procesos de aprendizaje y adaptación, así como las instituciones relacionadas con investigación, desarrollo, educación y capacitación. La organización del trabajo aparece en relación con la innovación tecnológica pero el desarrollo teórico importante es en la línea que va de la invención a la innovación y a la inversión, y en las instituciones mediadoras de estos procesos, en especial el aprendizaje y la adaptación (Perez y Ominami, 1986).

b) Regulacionismo: es realmente una teoría del desarrollo, analizado a través de los conceptos centrales de Régimen de Acumulación y Modo de Regulación, el centro está en las instituciones de regulación de la relación entre producción y consumo; sin embargo, a diferencia de otras teorías del desarrollo convencionales, se da especial importancia a las transformaciones en los procesos productivos, en particular a las formas de organización del trabajo y las relaciones laborales. En los noventa ha sufrido grandes transformaciones que ponen en duda sus propuestas original (Amin, 1994).

c) Especialización Flexible: parte de la variabilidad del mercado y la exigencia para las empresas de cambios frecuentes en presentación y productos que lleva a la producción en pequeños lotes; en esta medida las pequeñas y medianas empresas podrían ser competitivas al aplicar tecnología microelectrónica reprogramable y nuevas relaciones consensuales entre obreros y patrones, con recalificación de la fuerza de trabajo. El panorama favorable a la pequeña y mediana empresa se complementa con el concepto de *distrito industrial*: red de pequeñas y medianas empresas de apoyo mutuo que crean sus propias instituciones locales, estableciendo relaciones de cooperación que les da una ventaja competitiva adicional y diferente a la de las grandes firmas (Sabel y Zeitlin, 1985) (Sabel, 1982).

d) Toyotismo y *Lean Production*: se trata de teorías estrictamente centradas en el proceso productivo y su transformación organizativa sintetizada en la aplicación del Control Total de la Calidad y el Justo a Tiempo. Los énfasis pueden variar entre las dos teorías, en la toyotista se trataría sobre todo de un cambio en las relaciones sociales en los procesos de producción al generarse un trabajador participativo, involucrado, polivalente, recapacitado y sobre todo identificado con la empresa. Es decir el punto central del toyotismo es la nueva cultura laboral. La teoría del *lean producción* también considera aspectos como los señalados, pero estos están articulados dentro de la meta de lograr una producción adelgazada, con mínimos stocks, desperdicios, mano de obra y tiempos muertos.

e) Los Nuevos conceptos de producción discuten acerca de si las tendencias productivas van hacia una integración sistémica de tipo técnico utilizando la computación y la informática en los procesos de producción o si se trata de una nueva producción antropocéntrica (Kerr y Schumann, 1998).

f) Sistemomanufactura: pone el énfasis en el carácter integrado, sistémico, de las nuevas tecnologías al aplicar la informática en los procesos productivos.

g) Nuevas relaciones industriales: el foco de esta teoría no es el proceso productivo, pero lo toca en tanto relaciones laborales en el trabajo. En esta medida plantea las tendencias hacia la descentralización de las relaciones industriales y laborales, así como a su flexibilización. Sin embargo, descentralización y flexibilidad trata de vincularse con opciones democratizadoras de las decisiones, consensos, negociación colectiva de nuevo tipo (Katz y Sabel, 1985).

h) *Industrial governance*: está emparentada con la especialización flexible, pero constituye una generalización de aquella que estaba reducida a la empresa pequeña y mediana. Se trata de analizar las instituciones que gobiernan la economía, coordinando sus diversos sectores, a través de conceptos como Capital Social (ventaja que dan las relaciones de cooperación no estrictamente mercantiles a las empresas), Clusters (cadenas cooperativas de empresas), jerarquías, burocracias, asociaciones y redes informales, junto a mercados, tomando en cuenta las luchas por el poder que se emprenden en estas redes. Estrictamente se trata de una teoría que se aleja de las preocupaciones sobre Modelos de Producción y se vuelca hacia afuera de la empresa y sus relaciones entre firmas, Estado y otras asociaciones.

Como hemos visto de manera muy breve, las teorías actuales que de alguna forma se refieren a Modelos de Producción privilegian aspectos diferentes de la realidad y algunos de ellos son mas Modelos de industrialización que de producción. En estas últimas el Trabajo se ve marginado del análisis con respecto de otras variables, particularmente las de relaciones entre empresas. Sin embargo todas tiene algunos puntos en común: primero, el aceptar la flexibilidad del trabajo como nueva necesidad frente a mercados abiertos, globales (Hyman, 1996) (Pollert, 1991) (Pollert, 1998). Aunque habría que puntualizar que el aspecto que se destaca más de la flexibilidad cambia entre teorías, al referirse cada una a niveles diferentes de realidad: flexibilidad del trabajo al interior de la producción, del mercado de trabajo, del producto, del proceso, de la empresa, de las relaciones con otras empresas. El otro punto en común es que los estudios empíricos emprendidos a partir de estas teorías aparecen mas que como diagnóstico acerca de cómo es la nueva realidad de la producción, como normatividad: la apuesta por relaciones entre actores consensuales, pactadas y descentralizadas hacia lo bajo.

Desde el punto de vista de la predicción acerca de los Modelos de Producción que predominarán, estas teorías pueden dividirse en dos vertientes: unas de carácter estructuralista, en cuanto a considerar que las presiones del mercado globalizado conducirán finalmente al modelo de producción que postulan como el deseable. Es decir, las estructuras, en particular del mercado, determinarán en el mediano y largo plazo a los actores, estos pueden en la coyuntura tomara decisiones equivocadas, pero finalmente la prueba y error del mercado los conducirá hacia lo que se plantea como el futuro modelo de producción. Hay que hacer notar que estas teorías critican explícitamente la noción de actor racional de los neoclásicos y tienden a introducir factores de carácter moral en los comportamientos productivos; sin embargo, al insistir en que las formas cooperativas de producción, con sus componentes de identidad, son más eficientes que las puramente racionales, de hecho están postulando para la acción social un modelo de optimización con componentes morales fijos, de acción racional con respecto a valores, como diría Weber. El estructuralismo en algunas de estas teorías puede arrastrarlas hacia el evolucionismo, es decir, el postular alguna sucesión de Modelos de producción, por ejemplo, del antiguo, al de libre competencia, al fordista y al Posfordista. Es cierto que el evolucionismo es negado por todas estas teorías de manera explícita, pero sin dicho evolucionismo no sería posible plantear la convergencia actual hacia el *lean production*, por ejemplo. Estructuralismo y evolucionismo tienen que ver con antiguas pretensiones positivistas de establecer leyes universales, en esta visión los factores locales y sobre todo la voluntad de los sujetos y sus acciones pueden ser puestas entre paréntesis frente a leyes universales del cambio de Modelos de Producción. Es decir, se trata de la perspectiva para la cual lo local puede ser abstraído en un universal o bien resulta un residuo que no debe aparecer en la teorización. El funcionalismo también es frecuente en la forma de teorizar los Modelos de Producción, que estos sean definidos a partir de sus supuestos rasgos, por ejemplo el taylorismo implicaría la separación entre concepción y ejecución, el trabajo monótono, repetitivo, estandarizado, descompuesto en tiempos y movimientos, la idea de trabajo

individualizado, el no involucramiento, el control a través de una estricta reglamentación del trabajo, con métodos y herramientas asignados por los departamentos especializados, producción estaría separada de supervisión, mantenimiento y control de calidad. Todos estos rasgos resultan funcionales a la idea central de separación entre concepción y ejecución, de que el trabajador obedezca y sea controlado externamente. El problema es que las empresas realizan frecuentemente adaptaciones e innovaciones a las doctrinas de manejo de personal y de esta manera no se presentan puros los rasgos de los modelos como en el ejemplo del taylorismo (Wood, 1987) (Wood, 1991) (Wood, 1989). ¿Cuáles serían los criterios para decidir que estamos frente a un Modelo de Producción diferente? ¿Los Modelos de Producción realmente existentes tendrían que ser estrictamente coherentes en todos sus rasgos o pueden aceptar contradicciones reales como parte constitutiva de los mismos? Una contradicción real no es igual a la negación del principio lógico de la no contradicción, se trataría de un rasgo de un Modelo de Producción que de acuerdo con la teoría no debería presentarse o bien el contrario del que debería presentarse. Por ejemplo, si los trabajadores en cadenas de montaje hacen a la vez algo de control de calidad puede tener efectos positivos o negativos sobre la productividad, pero simplemente estaría en contradicción con la doctrina taylorista pura de separar tajantemente concepción de ejecución.

Otras de estas teorías tienden a dar más juego a los actores que pueden tener intereses diversos, entrar en conflicto, y, en esta medida, el futuro está relativamente abierto puesto que cuentan los factores locales, no solo los supuestamente universales vinculados con la globalización (Industrial Governance), los actores tampoco serían estrictamente racionales y por tanto las tendencias de cambio no serían hacia un sólo Modelo de Producción (Neoregulacionismo), aunque se rescatan en general las ideas de flexibilidad con consenso, coordinación o regulación que supuestamente darían una superioridad productiva y de estabilidad al modelo, cayendo involuntariamente en la primera posición (Streek, 1989).

En síntesis, las teorías sobre Modelos de Producción presentan dos problemas generales: 1). Su concepción del cambio social, del cambio en los Modelos de Producción. Hay una fuerte tendencia a privilegiar las presiones del mercado mundial bajo el supuesto de que son las formas productivas flexibles y consensuales las que rinden mejores resultados en productividad y calidad. Es decir, hay una presión estructural central que obliga al cambio de Modelo de Producción, que tarde o temprano sería por el camino de la flexibilidad con bilateralidad y consenso. En algunas de estas teorías la cooperación y el consenso se plantean para los *clusters* entre empresas. La lógica para llegar a esta conclusión sería la siguiente: a). La crisis de los setenta fue en parte de la productividad, b). Esta crisis de la productividad fue del Modelo de Producción taylorista fordista y su principio fundamental de separar concepción de ejecución y de no involucramiento de los trabajadores, c) Las nuevas condiciones del mercado obligan a un nuevo Modelo de Producción con segmentaciones menos rígidas entre puestos y funciones, flexibilidad, participación, involucramiento y reparto de beneficios entre empresa y trabajadores. En parte se constatan cambios en este sentido pero no hay país que hasta la fecha los haya realizado en la mayoría de sus empresas, en ese momento la teoría se vuelve normatividad e implícitamente la única vía en el mediano plazo de acuerdo a la explicación de la crisis de los setenta y los supuestos del nuevo modelo. Pero esta visión del cambio social resulta excesivamente elemental y está cercana a la idea de cambio productivo impulsado por manos invisibles del mercado. Tal vez la diferencia con los neoclásicos sea en el fondo que para aquellos no interesan los Modelos de Producción, estos se ajustan de acuerdo con las señales del mercado, para los postfordistas interesan los Modelos de Producción pero habría uno que tendría que imponerse de acuerdo con las necesidades del mercado (Baglioni, 1987) (Baglioni y Crouch, 1990). En ambas teorías los actores pueden interpretar mal las señales del mercado, en ese caso fracasarán, para los primeros por lo tanto no interesa la forma del Modelo de Producción, para los segundos se trataría como para Augusto Comte de señalar a los actores el camino de esas fuerzas impersonales para que no sufran y fracasen. Es decir, el primer problema que está en el fondo es como concebir el cambio social.

Una alternativa es pensar que hay presiones estructurales, por ejemplo las del mercado y otras, que las hay globales y locales, pero que los sujetos sociales, empresarios, gobiernos, sindicatos, trabajadores, siempre dan sentido a esas presiones estructurales antes de actuar. Por supuesto que una forma de dar sentido es como si fueran actores racionales, es decir, con una relación con la realidad puramente cognitiva, con capacidad de cálculo acerca de los resultados de sus opciones y con metas definidas a priori como aquellas que optimizan la relación medios fines. Otro camino es tratar de recuperar los mejores avances de las otras ciencias sociales, las que han profundizado en diversos campos de la

subjetividad, entendida como proceso de dar sentido y decidir. De tal forma, que no habría una sola manera de dar sentido y por lo tanto una sola forma de decidir y por consecuencia un solo Modelo de Producción a pesar de que las presiones estructurales fueran semejantes, que no lo son vistas en detalle (Hartley, 1992) (Garfinkel, 1986) (Freedman, 1992) (Jurgens, 1995) (Meda, 1996). Si a lo anterior añadimos que los actores no simplemente transforman la realidad de acuerdo con las presiones mencionadas y su subjetividad sino porque entran en interacción de determinadas maneras, se completa el circuito entre estructuras subjetividades y acciones que en su análisis concreto y complejo pueden dar mejor cuenta de la diversidad de Modelos de Producción y abrir realmente opciones de transformación más allá de la lógica positivista que permea a los neoclásicos y en el fondo a casi todas las teorías actuales sobre Modelos de Producción. Es decir, frente a la idea de devenir se puede oponer la de construcción acotada por estructuras que también cambian, construcción en la subjetividad, pero también en la realidad material.

El segundo problema general de las teorías sobre Modelos de Producción es epistemológico y metodológico, que por un lado se traduce en la confusión entre diagnóstico y normatividad. En las investigaciones empíricas normalmente se escogen casos que de antemano se sabe que justificarán, al menos en parte, las tendencias deseables para estas teorías, pero ninguna de ellas puede presumir de haber sido representativamente verificada en ningún país. Sin embargo, la no verificación no lleva a falsear las teorías sino a postular que se está en un período de transición que finalmente seguirá el curso deseado. Hay otros tres recursos utilizados en estas teorías para sostenerlas, a pesar de la aparición de muchos casos que las falsean: la utilización de sufijos (pre, proto, sub, neo, pseudo) que denotan generalmente período de transición o escasa maduración, algo semejante al antiguo concepto de subdesarrollo; el concepto de equivalentes funcionales; y, el de hibridación. El primero no sería simplemente la mezcla de rasgos de Modelos como en la hibridación sino rasgos indeseables por escasa maduración o porque los actores que deciden las reestructuraciones productivas no han entendido bien las señales del mercado e impulsados por su pasado hacen cambios que no tienen las bondades del postfordismo. Por ejemplo Lipietz visitando una maquila en Tijuana habló de *japoneización de pacotilla*, también pudo denominarle *pseudotoyotismo* porque junto a círculos de calidad, equipos de trabajo, justo a tiempo la segmentación entre concepción y ejecución es rígida, los salarios muy bajos, la estabilidad en el empleo no existe.

El de equivalentes funcionales significa que si un rasgo del modelo no se presenta en la realidad es porque hay otro rasgo no propio del modelo que cumple una función semejante a la del ausente. El de hibridación es el de combinatoria de modelos. Las tres situaciones pueden ser ciertas, pero si uno quiere sostener su teoría lo mas como fácil es plantear que no se verifica estrictamente porque hay inmadurez en la realidad o equivalentes funcionales o porque es un híbrido. Pero este es el mejor camino para cerrar la investigación de Modelos de Producción solo a los que actualmente se manejan en el mercado intelectual; es decir, cerrarse a la posibilidad de existencia de otros modelos no teorizados. Por ejemplo, la situación tan común en América Latina de aplicación en empresas modernas de aspectos parciales de la Calidad Total o del Justo a Tiempo tendería a ser conceptualizada como híbridos entre taylorismo, fordismo y toyotismo (un híbrido) o bien a considerar que aspectos tayloristas son equivalentes funcionales a otros toyotistas ausentes, o que estamos en un período de transición, si la preferencia ideológica es que vamos hacia un mundo mejor. Es cierto que las teorías no tienen exclusivamente la función de explicar o predecir, también sirven de guía para la acción e incluso son discursos por los que se lucha, aunque no se crea estrictamente en sus hipótesis. Dilucidar la función principal que está cumpliendo una teoría en una coyuntura es importante.

Frente a estas trampas metodológicas y la evidencia empírica en América Latina de la existencia de múltiples anomalías con respecto de los Modelos de Producción más comunes, una opción es abrir la observación empírica y la teorización a la realidad. La forma tradicional de proceder es postular conceptos y sus relaciones, ordenarlos en hipótesis y proceder a su verificación. Sin embargo esta forma hipotética deductiva tiene dos desventajas, que no proporciona guías de construcción de conceptos y en el mejor de los casos permite aceptar o desechar y no reconstruir teoría; y, segundo, cuando el diagnóstico se confunde con la normatividad, la lógica de las hipótesis es mas fuerte que las verificaciones y, por tanto, las teorías no se desechan simplemente cuando no se verifican, siempre hay el recurso de atribuirlo a circunstancias *ad hoc*, o bien de plantear que en el futuro si se verificarán.

II. La Configuración como alternativa del concepto standard de Teoría

Las teorías sobre Modelos de Producción en parte se encuentran en un atolladero porque no han reflexionado acerca de cómo abrirse ante la realidad, por el contrario se han proclamado atributos teóricos de los diversos modelos y estos han tratado de sostenerse contra viento y marea en un proceso semejante al que Khun describe en su *Estructura de la Revoluciones Científicas* o bien el que Lakatos denominó creación de cinturones de protección del núcleo de una teoría para evitar ser refutada. Los creadores de las teorías de Modelos de Producción han formado discípulos, fundado revistas e institutos a partir de los cuales se han dedicado a difundir la buena nueva, la lucha entre los sostenedores de los diversos modelos es encarnizada, pero su suerte no se sella por las simples verificaciones, se trata también de una batalla por el poder intelectual y académico, que a veces tienen sus derivaciones hacia ciertos círculos tecnoprofesionales de los gobiernos. Es decir, no se trata de una simple disputa entre académicos, es parte del conflicto que define el futuro de las sociedades en una relación compleja con las corrientes neoliberales, con los organismos financieros internacionales, con los partidos liberales o bien de la nueva socialdemocracia. Por ejemplo, la disputa entre Regulacionistas franceses y sostenedores norteamericanos de la especialización flexible, implica por un lado las críticas acerbas mutuas en el nivel teórico, institucionalmente la lucha entre centros internacionales de creación de teoría y de futuros (París o N.Y.), pero también posibilidad de influir en organismos internacionales (OIT, PNUD, CEPAL) y en algunos casos en políticas económicas de gobiernos. Por ejemplo, si habría que apoyar y apostar por los distritos industriales o el desarrollo de clusters como organismos intermedios de apoyo empresarial o bien fomentar una flexibilidad negociada con los sindicatos y la creación de nuevas instituciones de regulación. En este debate apasionado entre los sostenedores de las diversas teorías de los Modelos de Producción y de todos estos con los neoliberales, se exageran o bien ocultan realidades, se confunden diagnósticos con normatividades para sostener las diversas propuestas. En América Latina el camino más común adoptado por los investigadores ha sido el de adherirse a alguna de las teorías y sostenerla apoyándose si es posible en la red internacional de fieles (Gerpisa, Columbia, Cornell, Gottingen, IMT, Sussex). Pero nuestra triste realidad requiere de una mirada diferente de los intelectuales, de una visión que no trate de acomodar realidades a modelos teóricos, sino que se abra ante la realidad y sea capaz de proponer teoría y mejor aún opciones de futuro. Esta apuesta no puede ser resultado simple de opciones teóricas o metodológicas sino de un compromiso diferente del intelectual, que no ponga por delante financiamientos posibles, publicaciones, bonos por productividad, ni autoelogios en las redes de fieles. Sin embargo, el solo compromiso por buscar soluciones alternativas tendría que apuntalarse con una perspectiva teórica y metodológica que hiciera explícito cual es problema central con respecto de los Modelos de Producción: la búsqueda de mayor competitividad para la empresa o bien la construcción de una sociedad más justa a través de la constitución de sujetos sociales del trabajo en un sentido amplio, es decir no reducidos a los trabajadores asalariados sindicalizados de las manufacturas. Lo anterior implica también una mirada diferente del cambio social: de las tendencias inexorables de la globalización, fragmentación extrema, subsunción de lo social en lo individual a la posibilidad de la constitución de sujetos social alternativos diferentes de los que ahora dominan la sociedad global.

Supone una perspectiva de futuro en parte de construcción voluntaria, dentro de parámetros que tampoco son fijos, en la que el futuro está relativamente abierto y depende de estructuras, subjetividades y acciones y que no puede metodológicamente analizar los Modelos de Producción en formación a partir de marcos teóricos rígidos utilizados en forma hipotética deductiva. El concepto standard de teoría, entendida como sistema de hipótesis vinculadas entre sí en forma deductiva, tiende a encajonar a los sujetos en estructuras, la teoría misma es una estructura cuyo destino es ser verificada o refutada pero no reconstruida. Por ejemplo, si se postula que un distrito industrial está constituido por un conjunto de pequeñas y medianas empresas, aglomeradas en un territorio no extenso, con relaciones e instituciones locales no reducibles a lo mercantil, es decir solidarias entre los pequeños patrones y de estos con sus trabajadores, utilizando tecnologías microelectrónicas reprogramables, condiciones que les dan competitividad superior en economías que reclaman cambios frecuentes de productos, la producción en pequeños lotes resulta competitiva con respecto de la grande. Tenemos así un Modelo de Producción con ciertos atributos, pero cargados de valores, la apuesta por la pequeña y mediana empresa frente al gigantismo y rigidez de la gran corporación, la utopía de la sociedad del trabajo substituida por la del

pequeño productor. Del planteamiento teórico se pasa primero a la ilustración en el norte de Italia, regiones de Alemania o de los Estados Unidos, de ahí los discípulos buscarán distritos industriales hasta por debajo de la cama, a veces por convicción ideológica, otras por la posibilidad del acceso a recursos. La evidencia empírica mostrará que aspectos parciales de este modelo industrial se encuentran en otros lugares, por ejemplo aglomeración de PyMES sin alta tecnología o bien sin relaciones cordiales con sus obreros, se dirá que son *predistritos* y que pueden desarrollarse como tales. A continuación se venderá la idea de distritos a los empresarios pequeños y medianos, así como algunos funcionarios de ministerios industrias no completamente neoliberales, a partir de ahí se diseñan programas de apoyo a las PyMES para asociarlas, hasta el Banco Mundial dedicará algunos recursos en este sentido. Pero por este camino, se ignora y se oculta la situación de las PyMES que no están encadenas y de sus trabajadores que son la mayoría, al mismo tiempo se les dice que creando organismos propios de apoyo mutuo sin injerencia gubernamental pueden prosperar en mercados abiertos y ser competitivas con respecto de los grandes consorcios. Pero la realidad marcha por otro lado, la mayoría de las PyMES no tienen recurso suficientes de todo tipo para ser competitivas en el mercado internacional, se tienen que conformar con mercados raquíticos o convertirse en parte del sector informal, sus trabajadores laboran en situaciones lamentables. Esa decir, el sostenimiento a ultranza de las bondades de los distritos, sin considerar otros factores y tendencias se convierte en una ideología diferente pero no menos encubridora que la neoliberal.

Abrirse teóricamente frente a la realidad implica una actitud inquisitiva y crítica, pero también opciones metodológicas diversas de la concepción estándar de teoría y de método como prueba de hipótesis. En cuanto al concepto de teoría, en su versión positivista más desarrollada era asimilada a lo inobservable que requería de reglas de correspondencia para conectar conceptos e hipótesis teóricas con indicadores y datos empíricos. Sin embargo, la discusión postestructuralista y analítica que partió de los setenta y que ahora es una de las que predominan cuestiona la distinción entre teórico y observable, así como entre teórico y lenguaje común (Moulines, 1986) Sneed, 1976) (Stegmuller, 1976) (Suppe, 1989) (Suppe, 1967). Es decir, las teorías pueden tener términos inobservables junto a otros observables, así como incluir elementos del lenguaje común junto a otros que no lo sean. Es decir, en las concepciones actuales, las teorías mas que sistemas de enunciados se asemejarían a redes e implicarían perfiles entre términos mas o menos teóricos con grados diversos de claridad en sus significados y sus relaciones.

Una alternativa al concepto de teoría tradicional como sistema de hipótesis relacionadas entre sí en forma deductiva es el de *Configuración* (Shedrovitsky, 1972): un concepto posee contenido a priori, antes de ser verificado; una configuración es un arreglo de características que se extraen de la misma realidad, es decir es un resultado mas que un a priori que se someta a verificación. Lo anterior influye en el propio proceso de acercamiento empírico: la vía conceptual es la de la hipótesis en la que las relaciones entre conceptos y contenidos de estos deben ser claras, la de la configuración es la de planteamiento amplio y abierto de dimensiones, sin constituir un solo concepto, referidos al problema que interesa y donde sus relaciones o exclusiones no se conocen a priori. Tampoco se trata de un punto de vista empirista, por el contrario se parte de las teorías en juego, aunque no de una sola de ellas para no cerrar opciones. De tal manera que los factores a considerar en una Configuración vienen inicialmente de las teorías, pero no conforman un concepto ni sus relaciones con otros son aceptadas de antemano. En el método hipotético deductivo se procede del concepto al dato y se verifica o no, en esta otra alternativa se va de las dimensiones a los datos y en esta confrontación se acepta, se desecha o se incorporan dimensiones no consideradas en las teorías originales. En el primer método, el proceso acaba con la verificación de la hipótesis. En la opción que sostenemos la confrontación con el mundo empírico debe complementarse con el descubrimiento de nuevas relaciones entre configuraciones, afinar sus dimensiones, analizar y no suponer ni rechazar a priori funcionalidades, contradicciones, discontinuidades u obscuridades. En la primera opción el resultado puede ser la verificación de un modelo, por ejemplo de producción o industrial, en la segunda es la construcción de una Configuración de Configuraciones, con potencialidades, limitaciones e incertidumbres a llenar por la acción de sujetos, de tal manera que futuro no es estrictamente predecible, a lo sumo definible como espacio de acción viable en la coyuntura.

Las consideraciones metodológicas anteriores se relacionan con la polémica de si las Configuraciones Productivas tienden a la convergencia (toyotismo, Postfordismo o lean production por ejemplo) o si sus formas también están determinados por condiciones locales, subjetividades y acciones y, por tanto, puedan originarse diversas Configuraciones en semejantes condiciones de mercado. También habría que

considerar el nivel de complejidad a tomar en cuenta, una manera de reducir la complejidad en estos temas es la consideración de temporalidad y espacialidad, entre mas corto el tiempo y el espacio la influencia de lo local será superior.

III Configuraciones sociotécnicas de producción y Estrategias Empresariales

Tendríamos que preguntarnos en este punto por las dimensiones de los conceptos de Modelo de Producción y de Industrialización y el ángulo de análisis de los mismos. Si en el regulacionismo original el ángulo fue el Desarrollo Económico (régimen de acumulación) y sus modos de regulación, ya en los noventa coincide con las teorías de Modelos de Industrialización en que lo que importa principalmente es la competitividad de la empresa (las estrategias de negocios). Es decir, la unidad de análisis es la empresa, sea como Modelo de Producir o como red entre aquellas. El trabajo y en particular la relación capital-trabajo es relegada. Lo anterior no es irrelevante en cuanto al contenido del concepto y sus dimensiones. Por ejemplo, para Marx la manufactura es definida principalmente por sus implicaciones en la calificación, enajenación y explotación, así como en el control del trabajador sobre su trabajo. En el caso de las teorías sobre Modelos de Producción actuales, por ejemplo para Freyssenet (1998) y Boyer (1998) el punto de partida son las “estrategias de negocios” de las empresas e identifican la existencia actual de cinco: la de volumen con diversidad del producto; la de reducción continua de costos a volumen constante; la innovadora con flexibilidad; la de calidad con especialización; y la de solo volumen. Estas estrategias son el componente principal de las dimensiones de un Modelo Industrial para estos autores. Este modelo industrial implicaría además un modo de industrialización (autocentrados, exportadores, con ausencia de relaciones entre productividad, competitividad y salarios), un rango de productos, una organización de la producción y relaciones de empleo. Como se ve, las relaciones entre el capital y el trabajo están incluidas, pero no son el foco principal del análisis sino la empresa y los factores que la llevan al éxito o al fracaso. La conclusión es que hay tres modelos de producción en juego actualmente: el *Sloanismo* (diversidad de productos con producción en masa); el *Toyotismo* (reducción de costos); y el *Hondismo* (innovación y flexibilidad extremas). A esto se agrega el concepto de Hibridación, que ya no es simple mezcla de modelos sino adaptación de estos al ambiente por aprendizaje. De tal forma que habría hibridaciones por imitación, por equivalentes funcionales y por invención. Se trata de un concepto ampliado de hibridación que no es simple mezcla y que abre la posibilidad de la evolución por hibridación. Forma extraña de aplicación del concepto puesto que los híbridos son estériles y no hay teorías de la evolución por hibridación, en todo caso por mestizaje. La marginación del trabajo en estos análisis queda de manifiesto al privilegiar Boyer el concepto de aprendizaje en la adaptación e hibridación, sin tomar en cuenta el conflicto. Aunque se critica la idea de actor racional aplicable a la empresa y de función de producción determinista, sin embargo la crítica sigue en el ámbito de las teorías económicas heterodoxas, sin tomar en cuenta otras perspectivas como las sociológicas, más ricas y propositivas. Por ejemplo, la no convergencia en un solo modelo se atribuye: a la incertidumbre del mercado, a la no total sincronización entre departamentos productivos (modularización de la empresa) y a los límites cognitivos y de capacidad de cálculo. Lo que hace falta es la introducción de una teoría de la acción en el concepto de Modelo de Producción. Sin esta teoría de la acción no se puede avanzar de la propuesta de no convergencia porque esta resulta de las críticas a la convergencia y no de una alternativa metodológica y teórica. Es decir, la no existencia de una sola función de producción no es suficiente puesto que aunque haya varios óptimos de cualquier manera hay que explicar como de cualquier forma las empresas funcionan. Esto es quedarse a medio camino, las diversas funciones de producción se articulan cotidianamente en la práctica y por tanto no es que por haber muchos óptimos parciales y desarticulados sea la razón de la no convergencia, sino que el óptimo cambia cotidianamente en función de la interacción de los sujetos, de tal forma que lo desarticulado (modularizado diría Boyer) en realidad se rearticula cotidianamente, pero no de manera mecánica a través de una o de varias funciones de producción. Además, estos actores no simplemente tienen funciones de aprendizaje para la innovación, sino de manera amplia de interacción, con componentes de poder, culturales y de negociación cotidiana. Solo así se resuelven cotidianamente las incertidumbres, de otra forma la producción no podría transcurrir porque esta no es simple combinatoria de factores productivos sino específicamente de relaciones sociales. En el equipo de GERPISA se ha avanzado en descartar las tesis de la convergencia, a diferencia

de los primeros escritos regulacionistas, pero el avance es mínimo en la definición de los conceptos de Modelo de Producción y de Industrialización porque siguen siendo sumatorias de dimensiones a las que fácilmente se pueden agregar o quitar. En todo caso no queda explicitado el ángulo del llenado del concepto sin el cual las dimensiones resultan antojadizas. Si este fuera la competitividad de la empresa, sin duda que hay dimensiones que han sido dejadas de fuera y que son importantes, si fuera el Modelo de Desarrollo hay un paso hacia atrás con respecto de la conceptualización regulacionista original. En todo caso, el avance de GERPISA es también por firma del acta de defunción del postfordismo. ¿Será que las esperanzas en el futuro esplendoroso de éste se han desvanecido ante la realidad del neoliberalismo?

En todo caso continúa sin resolverse cuales son los atributos de un Modelo de Producción, y cuales los de un Modelo de Industrialización y aunque aparece ahora con fuerza el concepto de estrategia de negocios para denotar las decisiones de un actor fundamental, el empresariado, este queda reducido a una tipología. No cabe duda que el estructuralismo de Levi Strauss que puso tanto el énfasis en las combinatorias, aun de formas de acción, está todavía presente en esta forma de teorizar. Por tanto su apertura frente a lo real es insuficiente, por esto concluye Boyer que lo que predomina son las hibridaciones.

Puntos flacos de esta teorización nueva de los Modelos de Producción serían: 1). Se trata de hacer tipologías sin definir cual es el problema central, es decir, el concepto de Modelo de Producción es vacío si no se define el problema que se trata de resolver. El contenido del concepto así sería diferente si el problema es como aumentar la competitividad de las empresas o su competitividad de si el problema es la constitución de formaciones socioeconómicas diferentes a la neoliberal y sus soportes en términos de sujetos. 2). En el concepto de modelo industrial, que nosotros preferimos llamar de producción se incluyen dimensiones que son del mercado (estrategias de negocios, política de productos), con otras que son del proceso productivo (organización de la producción), con algunas del sistema de relaciones industriales (políticas de empleo) y finalmente unas más del modelo de desarrollo (modo de industrialización). No dudamos que haya relación entre ellas, pero la mezcla de niveles mueve mas a la confusión que a la claridad. Porque no restringir el concepto de Modelo de Producción, o como nosotros le hemos denominado, configuración sociotécnica del proceso productivo, a una noción relativamente abierta que apunte hacia cuales son los factores internos (dejando para una configuración posterior los externos) que influyen mas sobre la productividad y calidad de las empresas, y que conforman el esqueleto del mundo de vida (relaciones sociales y vivencia, constitución de subjetividad) en el proceso productivo. Factores comunes serían la tecnología, la organización y gestión de la mano de obra, las relaciones laborales en el nivel de proceso de trabajo (poder, dominación, negociación, incertidumbre), el perfil laboral (socioeconómico, en calificaciones, control sobre el proceso de trabajo) y las culturas laborales. Estos factores, dimensiones propiamente, pueden ser ampliados dependiendo del proceso productivo y sus relaciones sociales. Asimismo, las relaciones entre estas dimensiones quedan abiertas a la investigación empírica. Por ejemplo, dice Frayssenet que las dimensiones del Toyotismo serían: el justo a tiempo, política de salarios y promoción en función de reducción del tiempo standard, equipos de trabajo y jornada flexible. Nada nos dice de la tecnología utilizada, de la división del trabajo, la polivalencia, la movilidad interna, las formas de supervisión, las de comunicación, las jerarquías de mando y sus estilos, las políticas de reclutamiento, de capacitación, de sanciones, la cultura obrera y la laboral, las de los mandos medios y la gerencia. De estas dimensiones se pueden hacer tipologías diversas e incluso definir tipos de Modelos de Producción como combinatorias. El problema con estos tipos ideales es precisamente que no se dan nunca puros en la realidad empírica, son ideales no simplemente por esto sino porque suponen funcionalidad y coherencia total. Pero la realidad es más contradictoria, incoherente, oscura, y con incertidumbres que los Modelos de Producción.

Las configuraciones sociotécnicas realmente existentes pueden incluir dimensiones contradictorias de tipos ideales diferentes, y no podemos afirmar ante cualquier impureza que se trata de un híbrido, puede ser más fructífero tratar de explorar sus compatibilidades e incompatibilidades, formalizaciones y actualizaciones en las prácticas cotidianas para saber si se trata de una anomalía y no de una nueva configuración.

Pero este análisis de las configuraciones sociotécnicas de producción no puede entenderse sólo en el ámbito de la empresa, sin duda hay factores del entorno que potencian o limitan dichas configuraciones. A las relaciones de la empresa con el entorno inmediato le hemos llamado unidad socioeconómica de

producción, estas relaciones pueden ser con el mercado inmediato de trabajo, de capitales, de tecnología, con clientes y proveedores, con el gobierno y otras instituciones o actores, con el llamado sistema de relaciones industriales en el nivel local, regional o nacional. Por supuesto que se incluye la problemática de los encadenamientos y los Clusters pero se les ubica en una visión más amplia del entorno, sin presuponer que una dimensión es más relevante que las otras empíricamente e incluso sin suponer que se trata de la lista exhaustiva de dimensiones.

Las Configuraciones de Unidades Socioeconómicas pueden formar una Configuración Industrial y esta con las configuraciones agropecuarias y de servicios en un entorno macroeconómico, macropolítico, de determinadas relaciones entre mercado interno y externo, con el sector financiero y el sistema relaciones industriales y culturales, y determinadas relaciones entre las clases sociales y las fuerzas políticas, constituir una Formación Socioeconómica, entendida como Configuración de Configuraciones, que implican diversos niveles de abstracción alejados de toda idea de reducción al nivel de la empresa. En otras palabras, si interesa en esta perspectiva la configuración sociotécnica de producción es como unidad de la formación socioeconómica. No estamos proponiendo simplemente una tipología más sistemática y compleja sino la idea de que no todas las relaciones en las configuraciones están igualmente especificadas, que algunas pueden aclararse a través de prácticas otras pueden permanecer relativamente ambiguas o incluso obscuras en la realidad, pero sobre todo que las Configuraciones definen campos de opciones para los sujetos y no tendencias unidireccionales de transformación

En la nueva teorización regulacionista la inclusión del concepto de estrategia de negocios con su tipología busca introducir dinamismo a las combinatorias sin lograrlo. Sin lograrlo porque las estrategias de negocios no son sino tipos que se combinan con otros tipos y que más que acción producen nuevas estructuras en combinatoria. El dinamismo auténtico de los actores implica al menos introducir dos niveles ausentes en la perspectiva regulacionista actual, los procesos de dar sentido y de decidir de dichos actores y las interacciones prácticas entre estos (Berger, 1958).

En torno de las estrategias productivas de los empresarios y sus consecuencias en las configuraciones sociotécnicas y especialmente en las relaciones laborales caben las consideraciones que hemos hecho para las Configuraciones Sociotécnicas y las Unidades Socioeconómicas de Producción (Hyman, 1987). Pero en particular con respecto de las estrategias de actores aparecen dos polémicas: estructura o estrategia y estrategia o contingencia. La primera remite a si los cambios estructurales determinan las estrategias de los actores, en especial de los empresarios, o a la inversa si la estrategia crea estructuras. Sobre este punto podríamos plantear que los cambios estructurales son producto y productor de la acción, sin embargo la acción no surge como resultado mecánico del cambio estructural sino que pasa por un proceso de dar sentido y de interacción entre actores que también determinan el curso de la acción. En cuanto a la contingencia o la estrategia, esta polémica plantea si los empresarios poseen un plan general de cambio en las configuraciones sociotécnicas, por ejemplo coincidente con algunos de los nuevos "Modelos de Producción" o si sus acciones obedecen a coyunturas específicas frente a las cuales se reacciona sin conformar un plan general de reestructuración productiva. Para empezar, no se podría asegurar que en toda empresa haya una estrategia en el sentido de gran plan de reestructuración de largo plazo, tampoco que los empresarios son actores totalmente racionales, estos toman decisiones pero en ellas influyen diversas ciencias, así como aspectos culturales con sus normas y valores, estética, sentimiento y formas de razonamiento acotados por formas discursivas, tradiciones mitos, definición de enemigos y amigos. Los empresarios, como todo actor real, no tienen conocimiento total ni siquiera del mercado ni de las posibles acciones de los otros sujetos, ni poseen una ciencia total para hacer optimizaciones, además el *management* puede estar dividido en sus concepciones y luchas por el poder. En esta medida, las estrategias no son totalmente coherentes y pueden presentar obscuridades e incertidumbres que se van llenando con prácticas. Es decir, las estrategias mas que grandes planes conscientes de los empresarios serían mas bien líneas medias resultantes de reestructuración productiva, que en forma acabada solo puede trazarse a posteriori, aunque elementos de diseño pueden existir a priori.

Hemos señalado que un análisis alternativo de Modelos de Producción, es a través del concepto de configuración productiva que tratara de extenderse al concepto de formación socioeconómica alternativa y que se asemeje a las antiguas preocupaciones sobre Modelos de Desarrollo. Pero el problema puede también dirigirse con el ángulo que apunta hacia la pregunta de si los trabajadores pueden tener identidades colectivas y constituir sujetos transformadores o no frente a su heterogenidad productiva,

reproductiva, en el mercado de trabajo y en las trayectorias (Boissonnat, 1996). Este problema no puede ser afrontado solamente en el ámbito del trabajo, sino que se tendría que articular con el de la reproducción social, y al del mercado de trabajo a través del concepto de trayectoria laboral. A través de la trayectoria laboral (Moore, 1995) estaríamos obligados a abrir los conceptos de configuraciones productivas y reproductivas a una gama más amplia de dimensiones y de formas que en los estudios de Modelos de Producción, centrados en las empresas de punta. De tal forma que en cuanto al trabajo asalariado al menos se tendrían que acuñar categorías diferenciadas entre empresas basadas en la tecnología y administración científica; las no científicas; y, las actividades familiares y de autoempleo; dejando aparte a los llamados trabajos anómalos (Rendón, 1985). Para el problema de constitución de sujetos no bastarían las dimensiones de las teorías de Modelos de producción y algunas de ellas tendrían que ser vistas con una óptica diferente. Sí, las variables de tecnología, organización y gestión, relaciones laborales, calificación y cultura pueden ser pertinentes, pero analizadas a la luz de las interacciones entre sujetos y con los medios de producción, el control sobre el proceso de trabajo y los diversos regímenes de fábrica (Buroway, 1985). En las pequeñas empresas se tendrían que añadir las relaciones del trabajador con el pequeño empresario (compadrazgo, amistad, etc.). En el caso de autoempleados (en sus dos modalidades, la moderna y la precaria) la relación con el mercado y los clientes, con las autoridades públicas, con la familia (Cortés, 1990). En los trabajos anómalos (por horas, tiempo parcial, estacional) la imbricación entre varios empleos y el tiempo de desempleo. En cuanto a la reproducción se tendría que diferenciar aquella sin combinación de actividades productivas de las que sí lo son. En la formación de identidades buscando las articulaciones o bien discontinuidades subjetivas y culturales que surgen de mundos de vida diferenciados. Así, se podrían construir perfiles de trayectorias laborales a través de las biografías de los individuos y preguntarse acerca de las implicaciones sobre su identidad y constitución como sujeto. En los espacios reproductivos, la diferencia entre reproducción diferenciada temporal y espacialmente de la producción y aquellas actividades traslapadas. El concepto de cohorte o bien de ciclo de vida y ciclo de vida laboral pueden ser útiles para establecer periodizaciones en las trayectorias de empleo (Le Guidec, 1996). Finalmente, la relación entre oferta y demanda de empleo a través del concepto de red social, de estación, con sus implicaciones en conocimientos, cultura y poder podría ser incorporado al análisis.

En esta visión las escisiones entre mundos de vida son relativas, el trabajo no tiene privilegio per se, en todo caso su eficacia en la conformación de identidad está sujeta a investigación (Castell, 1996). La totalidad es la vida, con su experiencia y representaciones, con su construcción permanente, en forma voluntaria pero dentro de ciertos parámetros, que también son móviles.

En cuanto a la formación socioeconómica no es un modelo sino una configuración de configuraciones, que parte del espacio productivo pero busca articularse por niveles con el de la acumulación del capital, el de la macroeconomía, el del consumo y la reproducción social, el de la política económica, el de las fuerzas políticas y sociales y el Estado en sentido amplio. De tal forma que los sujetos también están presentes como grandes articuladores de aquello que no es un sistema por naturaleza.

Bibliografía

- Aglietta, M. (1979) *A Theory of Capitalist Regulation*. London: Left Review Books.
- Amin, A. (1994) *Posfordism*. Oxford: Blackwell.
- Baglioni, G. (1987) *Stato, Política e Relazioni Industriali in Europa*. Milano: Franco Angelli
- Baglioni, G. y C. Crouch (1990) *European Industrial Relations*. London: SAGE.
- Berger, P. (editor) (1958) *The Human Shape of Work*. London: MacMillan Co.
- Boissonnat, J. (1996) "Combating Unemployment Restructuring Work", *International Labour Review*, 135, 6.
- Boyer, et al (1998) *Between Imitation and Innovation*. N.Y.: Oxford University Press
- Boyer, R. (1988) *La Flexibilización del Trabajo en Europa*. Madrid: Ministro del Trabajo.
- Braverman, H. (1974) *Trabajo y Capital Monopolista*. México: Nuestro Tiempo.
- Buroway, M. (1985) *The Politics of Production*. London: Verso.
- Castell, R. (1996) "Work and Usefulness to the World", *International Labuor Review*, 135, 6.
- Clarke, S. (1990) "New Utopies for Old: Fordist Dreams and Postfordism Fantacies", *Capital and Class*, 42.
- Cortés, F. (1990) *Crisis y Reproducción Social*. México: Miguel A. Porrúa.
- De la Garza, E. (1992) *Crisis y Sujetos Sociales en México*. México: Miguel A. Porrúa.
- De la Garza, E. (1997) "Trabajo y Mundos de Vida", en H. Zemelman (Coord.) *Subjetividad : Umbrales del Pensamiento Social*. Madrid : Anthropos.
- Elster, J. (1990) *El Cemento de la Sociedad*. Madrid : GEDISA.
- Freedman, G. (1992) *The Anatomy of Work*. Londres : Transactions Publishers
- Freyssenet, M. , et al (1998) *One Best Way?*. N.Y.: Oxford University Press
- Garfinkel, H. (1986) *Ethnomethodological Studies of Work*. Londres : Routledge & Kegan Paul.
- Goldthorpe, J. (1989) *Ordine e Conflicto nel Capitalismo Moderno*. Milán: Il Mulino.
- Habermas, J. (1984) *The Theory of Communicative Action*. Boston: Beacon Press.
- Hartley, J. F. (1992) "The Psychology of Industrial Relations", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*.
- Hyman, R. (1996) "Los Sindicatos y la Desagregación de la Clase Obrera", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 4.
- Hyman, R. (Marzo 1987) "Strategy or Structure? Capital, Labour and Control". *Work Employment and Society*. 1, 1.
- Hyman, R. y W. Streeck (eds.) (1988) *New Technology and Industrial Relations*. Oxford: Basic Blackwell.
- Jurgens, U. (Dic. 1995) "Shaping the Future of Work", *British Journal of Industrial Rlations*, 33, 4.
- Katz, H.C., y C.F. Sabel (1985) "Industrial Relations and Industrial Adjustment in the Car Industry". *Industrial Relations* 24, 2 .
- Kerr, H. y M. Schumann (1998) "Limits of the Division of Labour: New Production and Employment Concepts in West Germany Industry". *Economic and Industrial Democracy* 8.
- Le Guidec, R. (1996) "Decline and Resurgence of Unremunerated Work", *International Labour Review*, 135, 6.

- Mallet, S. (1972) *La Nueva Clase Obrera* . Madrid: Tecnos.
- Maturana, H. (1995) *La Realidad ¿Objetiva o Construida ?*. Madrid : Anthropos.
- Meda, O. (1996) “New Perspectives of Work as a Value”, *International Labuor Review*, 135, 6.
- Moore, H. L. (Dic. 1995) “The Future of Work”, *British Journal of Industrial Relations*, 33, 4.
- Moullines, C.U. (1986) en *Estructura y Desarrollo de las Teorías Científicas*. México : UNAM.
- Offe, C. (1985) *Disorganised Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Pérez, C. Y C. Ominami (comp.) (1986) “La Tercera Revolución Tecnológica. Argentina: Gel.
- Pollert, A. (1988) “Dismantling Flexibility?” *Capital and Class* 34.
- Pollert, A. (1991) *Farewell to Flexibility?* . London: Berg.
- Rendón, T. (1985) “Notas Críticas Sobre Algunos Conceptos Utilizados en el Análisis de la Ocupación”. *Ensayos Posgrado de la Facultad de Economía , UNAM, II, 7.*
- Sabel, Ch y Zeitlin (1985) “Historical Alternatives to Mass Production”. *Past and Present* 108.
- Sabel, Ch. (1982) *Work and Politics* . Mass.: Cambridge U. Press
- Shedrovitsky (1972) “Configurations as a Method of Structuring Complex Knowledge”, *Systematics*,
- Sneed, J. (1976) *Philosophical Problems in the Empirical Science of Science*”, *Erkenntnis*, 10.
- Stegmuller, W. (1976) *The Structure and Dynamics of Theories*. N.Y. : Springer-Verlag.
- Streeck, W. (Marzo 1989) “Skills and the Limits of Neoliberalism”, *Work, Employment and Society* 3, 1.
- Suppe, F. (1989) *The Semantic Conception of Theories and Scientific Realism*. Urbano and Chicago : University of Illinois Press.
- Suppes, P. (1967) “ What is Scientific Theory ?” en S. Morgenbesser *Philosophy of Science Today*. N.Y. : Basic Books Inc.
- Touraine, A. (1985) *El Retorno del Actor*. Madrid: GEDISA.
- Wood, S. (1987) “The Deskilling Debate”. *Acta Sociológica*, 30, 1..
- Wood, S. (1991) “Japanization and/or Toyotism”. *Work, Employment and Society* 5, 4.
- Wood, S. (1993) “The Japanization of Fordism”. *Economic and Industrial Relations*, 14.
- Wood, S. (editor) (1989) *The transformation of Work*. London: Urwin Hyman.
- Zemelman, H. (1992) *Horizontes de la Razón*. Madrid : Anthropos.

***El enfoque de las relaciones
industriales y los estudios laborales***

Héctor Lucena

Decano del Area de Estudios de Postgrado
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

Las Relaciones Industriales: sus asuntos de ayer y de hoy

¿Por qué el tema?1

El documento aborda el debate de las transformaciones que experimenta este campo disciplinario, como consecuencia de los cambios que ocurren en las sociedades. No se trata de solo hacer un ejercicio por simples razones del fin de un siglo o la entrada en un nuevo milenio. Como G. Castro nos advierte “Magnificación Milenarista”, “La inminencia del próximo milenio ha sido revestida de un cierto encantamiento discursivo, de un efectismo “mágico” y también de una cierta trivialidad emblemática nacida de esa búsqueda de novedad que está caracterizando a muy buena parte de la sociedad contemporánea” (1998:386). Pero en América Latina, desde la década de los ochenta asistimos al establecimiento de nuevos paradigmas en el mundo del trabajo, y por tanto se plantean interrogantes a los campos disciplinarios del conocimiento, que se ocupan de los estudios del trabajo.

En la academia se entiende, que la vigencia de la teoría se asocia a la capacidad explicativa que brinde a fenómenos dados. El hecho del desencuentro entre la teoría que intenta brindar explicaciones y los problemas reales, es el reto cotidiano que tienen las disciplinas científicas. Las teorías explicativas son temporales.

El mundo del trabajo es objeto de atención preferente por viejas y nuevas disciplinas, comprensible por las múltiples dimensiones que el trabajo presenta. También, es porque con el producto del trabajo nos alimentamos, nos vestimos, y disponemos de casi todos los elementos necesarios para la vida material y cultural. Con el trabajo se crea la acumulación de capital, el cual luego se reproduce a una muy dinámica escala con los recursos que ofrece el desarrollo del conocimiento, convertido en tecnologías.

El surgimiento de las Relaciones Industriales en la región

Dos vías principales se identifican para conocer la aparición de las RR.II. en nuestra región latinoamericana. En primer lugar el advenimiento de las empresas transnacionales que se instalaron en el mismo período de la economía exportadora primaria. La consolidación de las economías centrales en su desarrollo capitalista en su necesidad de búsqueda de materias primas en nuestras regiones, además requería el establecimiento de una organización de la producción, que empleaba grandes contingentes de fuerza de trabajo bajo relaciones de dependencia. En su mayor parte el advenimiento de estas inversiones se asoció al establecimiento de la organización de la producción identificada con el concepto de enclave². Ciertamente que este esquema productivo, no se extendió a los países de la cuenca del Río Plata, pero las inversiones internacionales para la explotación de productos primarios, igualmente desempeñaron el papel de proponentes de las primeras propuestas asociadas a las RR.II. Al ocurrir el desarrollo asociado a la industrialización sustitutiva, se extendieron a los centros productivos creados, las prácticas gerenciales traídas por las compañías extranjeras.

La otra vía para el surgimiento del concepto de las RR.II. en la región está asociada a la formación de profesionales en centros académicos en países anglosajones (EE.UU. y el Reino Unido), en donde desde la década de los cincuenta se venían elaborando tesis sobre la RR.II., de ellas la más influyente es la recogida en la obra J.Dunlop “Industrial Relations System” –1958-, así como “El Industrialismo y el hombre industrial”-1963- junto a C Kerr, F Harbinson y C.Myers. Estos planteamientos enmarcados en la teoría de sistemas y en el concepto de Rostow del “take off” en cuanto al proceso de evolutivo de las economías no desarrolladas, se basaban en que las RR.II. eran el producto inevitable del industrialismo y que a ellas se llegaba por la vía del consenso, en todo caso el conflicto era percibido como una patología prevenible. Estos mismos autores en su post scriptum de esta obra (1971), revelan las insuficiencias en las sociedades no desarrolladas para que ocurran los supuestos de sus planteamientos. En el Reino Unido, los autores que marcaron en esta primera etapa una mayor influencia en la definición de las RR.II. fueron A. Flanders, A. Fox, D. Lockwood y H. Clegg, siendo este último el más prolífico. Los autores británicos interpretaron el papel de las RR.II., al conflicto y al consenso, entendiendo que los consensos son de vigencia temporal, y que su capacidad de armonizar a las partes tiene vigencia bajo determinadas

circunstancias y que modificadas éstas emerge de nuevo el conflicto. Terminando la década de los setenta una obra impactante en este campo –R. Hyman (1975)- introduce el planteamiento que el propósito de las RR.II. es el control de la fuerza de trabajo. Evidentemente que de estas concepciones de las RR.II. la más influyente en la región es la procedente de los EE.UU., por las relaciones existentes entre sus universidades con las de la región. El mismo gobierno de los EE.UU. tuvo interés en la difusión de estos enfoques, como parte de la búsqueda de la armonía en las relaciones empresas y sindicatos.

Institucionalización

Entre las nuevas disciplinas que se ocupan del trabajo, se incluyen las Relaciones Industriales, entendiendo que con ella nos hemos ocupado de las relaciones de trabajadores y empresas en el mundo formal de la producción. Empezamos a reconocerla como disciplina, a partir de la necesidad de desarrollar teorías y herramientas para abordar el análisis de las relaciones que los trabajadores organizados y las empresas asumieron, en un plano de mutuos reconocimientos, lo que se ha dado en identificar como la institucionalización. Con la conquista del reconocimiento de los trabajadores organizados sindicalmente, se fue constituyendo la trama normativa que fijaba las reglas de funcionamiento, tanto de las organizaciones de los trabajadores, como de las relaciones con los empleadores. Los sindicatos han sido actores de estos procesos, junto a los actores empresariales y gubernamentales.

Las reglas que fueron construyéndose para el gobierno de las relaciones industriales, tendieron a ser protectoras en lo individual, pero en lo colectivo permitieron y facilitaron un alto grado de intervencionismo estatal, lo que abrió camino para el establecimiento de relaciones neocorporativas. En la región los consensos como base para el logro de los reconocimientos de las partes, no siempre fueron el resultado de acuerdos basados en una paridad de fuerzas entre el capital y el trabajo, las organizaciones civiles y militares que accedieron al control del estado jugaron un papel determinante. Es lógico hablar entonces de consensos forzados, para adelantar procesos de institucionalización, que devinieron en mecanismos de control de la fuerza de trabajo. Por el lado contrario también existen argumentos históricos para reconocer consensos obstruidos, por políticas anti-obreros en el seno de las organizaciones empresariales y en las elites estatales. Las primeras legislaciones recogen y expresan estos intereses. Además en la región es característico que el funcionamiento de las relaciones industriales depende de un alto grado de reglamentarismo o “juridicismo” (OIT,1998:11).

Los Actores en las Relaciones Industriales son ejecutantes de las reglas que gobiernan su convivencia. Pero no se trata de un proceso pasivo, ya que ellos también crean reglas, o adaptan las existentes a su propia convivencia. La esencia de las Relaciones Industriales, es administrar, interpretar y convivir diariamente en los procesos productivos, para lo cual las reglas guían la acción de los actores.

Las reglas que guían su acción son las generales y las particulares. Las primeras devienen de los órganos superiores de la producción legislativa, sean los parlamentos o los ejecutivos. Las particulares refieren a las producidas en el seno de los actores directos, ya sea de carácter sectorial o empresarial, entendiendo que dependiendo del grado de institucionalización del sector y la empresa, serán reglas bilaterales o unilaterales. En todo caso existirán reglas unilaterales en lo que se refiere al gobierno interno de los actores, por eso existen los reglamentos de fábrica y los reglamentos de las organizaciones sindicales.

Pero ambos niveles de reglas se interrelacionan, ya que las generales responden a las experiencias que los actores en sus sectores y centros de producción específicos han venido desarrollando, o expresan sus aspiraciones, ya que también ellos son grupos de presión, que buscan alcanzar en las normativas generales sus aspiraciones. Por otro lado las reglas generales ya vigentes, van a ser puestas en práctica en los centros productivos, en donde la fuerza específica de los actores determinará su aplicación aparente o real, plena o parcial.

La pertinencia de las reglas generales y particulares debe responder al sentido de justicia y equidad que provea a la relación entre los actores. Con las generales cabe tener presente el que ellas cubran efectivamente, a la mayor cantidad de individuos comprometidos en la relación laboral. ¿Qué sentido tiene producir reglas generales destinadas a categorías inexistentes o casi inexistentes?

Construcción de un patrimonio

El modelo industrialista, el desarrollo de los mercados internos y las relaciones neocorporativas, contribuyeron a la construcción de un patrimonio de conquistas e intereses, representado por las legislaciones e instituciones laborales: leyes laborales, administración pública del trabajo, mecanismos para negociaciones colectivas, seguridad social, inspecciones, mediación. No obstante la estructura institucional creada, a lo largo del tiempo siempre se mantuvo una dualidad, entre los trabajadores de los sectores modernos y / o exportadores y otros segmentos del aparato productivo, que consistía en distintas condiciones de beneficios y accesos al bienestar. Por tanto no llegó a consolidarse una sociedad del bienestar en el buen sentido del término. Sin embargo, el sector cubierto o atendido por las estructuras laborales creadas representó un porcentaje importante de la sociedad, al menos en los países más desarrollados de la región. Debe tenerse presente que la modernización ocurrida para facilitar el establecimiento y la institucionalización de las RR.HH., surge en distintos tiempos en los países de la región, acorde con los inicios de los procesos de industrialización, así como la magnitud de los mismos, por tanto desde fines de la I Guerra Mundial en algunos, luego el impacto de la Gran Depresión de los años treinta, la II Guerra Mundial en otros, completan el ciclo que facilita la construcción del patrimonio, completándose en los países de Centroamérica en períodos posteriores.

La noción de Relaciones Industriales ha estado íntimamente ligada a la relación entre los sindicatos y las empresas, en asuntos del ámbito de la relación colectiva. Convenios y Conflictos, han sido los caballos de batalla de este campo del quehacer de la relación entre los sindicatos y la gerencia empresarial, en los espacios productivos. Por otra parte en los espacios macrosociales y políticos, la relación vinculaba a los actores centrales en los asuntos relativos a ingresos, legislación, seguridad social, empleo. Por supuesto estos planos se interrelacionaban, de ahí las estructuras de las relaciones industriales en tres niveles simultáneos: empresa, sectoriales y nacionales.

Estos asuntos a nuestro juicio siguen teniendo vigencia, sólo que aparte de las transformaciones que experimentan en sus contenidos y comportamientos, se agregan nuevos elementos que obligan a replantearse el campo como tal, es decir sus problemas teóricos y metodológicos.

Desde fines de los setenta toda la región latinoamericana experimenta profundas transformaciones en sus sistemas de acumulación. Los impactos de **la internacionalización y la globalización** no han dejando a país alguno libre de influencias. En los inicios de los ochenta la explosión de la crisis de la **deuda externa**, aceleró las transformaciones en las relaciones de nuestras economías con el sistema mundial. **Ajustes** e influencias de los **organismos financieros internacionales**, contribuyeron a determinar los programas de desarrollo económico. Estos elementos contribuyeron a sellar **la muerte del modelo de sustitución de importaciones** como palanca del desarrollo. La nueva palanca era elaborar una **oferta exportadora competitiva**, como ya lo venían haciendo con éxito desde inicios de los setenta los países del lejano este asiático.

Los modelos políticos

Los **modelos políticos** para dirigir las sociedades fueron experimentando transformaciones en la región, pero privilegiando opciones conservadoras que aceptaron el recetario y las prescripciones de **orientación neoliberal**, con el argumento que el populismo asociado al modelo de desarrollo basado en la sustitución de importaciones, había **hipertrofiado el Estado** haciéndolo inepto para atender sus responsabilidades.

El reconocimiento de la existencia y de la construcción de unas relaciones neocorporativas, plantea el interrogante, dado los cambios que se observan en los sistemas políticos, de preguntarse si estamos en presencia de un desmontaje de estas relaciones y su sustitución por otras más autónomas. La tradición histórica ha construido las relaciones neocorporativas a través de un largo proceso que tiene sus antecedentes en el ascenso al poder de organizaciones populistas. De tal manera que se trata de un tipo de relaciones suficientemente consolidadas, y que han echado raíces en el comportamiento de los actores, y

no tan sólo en la relación ventajosa que ofrece para el Gobierno, el directo acceso a los asuntos del movimiento sindical, sino que los empleadores han derivado ventajas al contar con el recurso de apelar al gobierno para dirimir controversias, esquivando a las genuinas estructuras sindicales, o ejerciendo “lobbies” ante instancias gubernamentales, y dando por resultado salidas distintas a las aspiradas por los trabajadores, donde generalmente las reivindicaciones en controversia eran sacrificadas para favorecer la gobernabilidad del sistema o los niveles de rentabilidad empresarial. En este plano, puede entenderse que las RR.II. coadyuvaron al proceso de controlar la fuerza de trabajo, obviamente mediando procesos de concertación, algunas veces genuina y otras forzadas. Téngase presente que los modelos ideológicos sindicales no han sido homogéneos, ubicándose desde movimientos clasistas hasta otros de protección, rayando éstos cerca de comportamientos gansteriles, al menos con relación a los propios segmentos de trabajadores que aspiraban a una mayor democracia en su movimiento. En conclusión, la diversidad también nos complejiza el análisis del tema.

Así que el desmontaje de las relaciones neocorporativas, no parece ser un asunto fácil porque ha derivado ventajas para las cúpulas de los actores gubernamentales, empresariales y la dirigencia sindical adicta a este mecanismo.

También es necesario destacar, que estas relaciones han construido a lo largo del tiempo un conjunto de instituciones y mecanismos, que se expresan en los tripartismos que predominan en las relaciones industriales de muchos de los países de la región, que no escapan a la evaluación y análisis en su forma y procedimientos de consulta y apertura a la participación de las bases trabajadoras. Ciertamente el tripartismo es una conquista en las RR.II., pero no deja de discutirse ayer y hoy, que los mecanismos de representación demandan un permanente ejercicio de evaluación, ya que las altas responsabilidades que adquieren los actores que acceden a los niveles macro y meso, en función del tripartismo, comprometen a los universos representados, determinando avances o retrocesos de sus conquistas históricas.

Los paradigmas societales

Los movimientos sindicales se construyeron en estrecho contacto con organizaciones partidistas que experimentan profundas mutaciones, ya no se trata del ciclo anarquista, o anarcosindicalista, comunista, socialista, sino las organizaciones con pedigree latinoamericano, nos referimos por ejemplo al PRI de México, al Justicialismo de Argentina, a Acción Democrática de Venezuela, a los Liberales de Colombia, al APRA de Perú, al MNR de Bolivia y que ligados a prácticas neocorporativas, determinaron influencias marcadas en las plataformas y controles del movimiento sindical regional, que lentamente se fueron vaciando de mensajes y propuestas para servir de esperanza a los movimientos sindicales, y por tanto éstos se debaten entre las viejas corrientes, y ensayos experimentales con fuertes dosis de mesianismo y autoritarismo.

La valoración de las Relaciones Industriales como sistema de actores, instituciones y normas, es evaluada por la justicia y equidad que de ella se derivan. Es decir, si en el mundo del trabajo predomina la injusticia, la arbitrariedad y la desigualdad, necesariamente hay que plantearse la revisión de elementos de las Relaciones Industriales. Pero ello pudiera ser, la revisión de los actores, es decir su composición, su comportamiento, su transparencia, su eficiencia, su representatividad. O pudiera ser la revisión de las instituciones, o de las normas. Se trata de un mundo tan dinámico que su revisión constante es lo normal. Las Relaciones Industriales no son una religión, cuyas normas rigen por siglos. Aquí se trata de convivir en un mundo cambiante. Conviven quienes son dueños de los medios de producción con quienes no lo son, quiénes dirigen las unidades productivas con quienes son dirigidos, aún más, los dueños y los que dirigen cada vez son diferentes, quizás en las pequeñas unidades de producción, son los mismos individuos, pero al crecer las organizaciones aparece la gestión en manos de profesionales, los representantes del empleador. A su vez los dirigidos, no constituyen una masa homogénea, por el contrario la diversidad de sus valores, intereses, formación, y función en el mundo de la producción, implica percepciones y posiciones que se reflejan ante el representante del capital y ante la organización para la cual prestan sus servicios. Las expectativas van cambiando aún más cuando las transformaciones demográficas incorporan a la población económicamente activa a una mayor cantidad de mujeres, a jóvenes con mayor preparación intelectual, a migrantes que se desplazan en la geografía nacional e internacional, esta última impulsada por los procesos de integración ya en pleno desarrollo.

Heterogeneidad e Integración

A lo largo de los modelos económicos y políticos mencionados se construyeron unas **Relaciones Industriales caracterizadas por la heterogeneidad**, ya que los contrastes existentes entre sectores, regiones e instituciones, determinaron desigualdades, ahondadas aún más con el inicio de la aplicación de políticas neoliberales, desde los inicios de los noventa con la apertura y las políticas integracionistas. Estas últimas si bien apuntalan algunos sectores, también arrastran a crisis a otros. Dependiendo esto de las simetrías y las asimetrías existentes entre países y sectores, ante los desafíos de la integración. En todo caso en el aprovechamiento de las políticas de apertura y de integración regional, **el capital internacional ha tomado las mejores ventajas**.

Hacia el futuro se aprecian relaciones industriales en donde el capital internacional fortalece su presencia en nuestro escenario económico. Por ello importa muy especialmente las diligencias que adelanta el capital internacional para posicionarse en los espacios que representan nuestras naciones, y en esa dirección se debe tener presente el intento de imponer el Acuerdo Internacional de Inversiones (Multilateral Agreement on Investment), que se planteó en el seno de la OECD, pero que no logró ser aprobado por reacciones de diversos sectores que objetaron ciertas pretensiones del capital internacional, particularmente la posición de Francia favoreció el que se abortara esta iniciativa. Pero existen los acuerdos a nivel bilateral, como otra vía para la búsqueda de mayores ventajas y garantías para el capital internacional en detrimento de la soberanía de las naciones, y facilitando condiciones que tienen sus repercusiones en el ámbito laboral.

Pero la más importante complejidad que se plantea en las Relaciones Industriales en la presente época, viene dada por el carácter globalizado del mundo de la producción. Lo que viene determinando que las RR.II. cada vez responden más a influencias externas. Lo que no sólo es un fenómeno particular de este campo de la actividad humana, sino que los sistemas económicos en su conjunto son influídos de manera cada vez más directa por factores exógenos. Siempre han existido factores externos participando de alguna manera en las relaciones económicas de las sociedades, mucho más en nuestra condición de sociedades dependientes. Pero la antigua división del trabajo en el ámbito mundial, que nos colocaba en el papel de economías cerradas, que ofertaban al mundo desarrollado sólo materias primas, daba pie a dos sistemas diametralmente diferentes en las relaciones internacionales. Con la globalización, nos llegan productos de todo tipo y podemos enviar los nuestros a cualquier parte, claro que los niveles de desarrollo entre países y sus respectivas economías, determinan que seguimos enviando materias primas y recibiendo productos de más valor agregado. Con la globalización no ha cambiado tanto la división internacional del trabajo, pero si han cambiado los conceptos y condiciones de funcionamiento de las relaciones económicas internacionales. Un hecho incontrastable es la existencia de una mayor velocidad de los cambios económicos a los cambios políticos y laborales.

Reestructuración: trabajadores expulsados y las PyMES ¿Dónde están los empleos?

En cuanto a los procesos de reestructuración empresarial que se expresan en un continuado achatamiento, externacionalización, adelgazamiento de las organizaciones, evidentemente vienen reduciendo las nóminas de las empresas, y debilitando a las organizaciones sindicales. La expulsión de trabajadores de empresas grandes para empresas pequeñas, igualmente se convierte en un mecanismo debilitante, por la poca acción sindical en estas últimas.

Hoy asistimos a la existencia de un déficit dramático y creciente en el surgimiento de los empleos. Sin embargo, los ciudadanos y la población en general, de alguna manera tienen que sobrevivir. Es por lo que el paradigma del empleo asalariado, que permite a una persona disponer de un salario y una protección legal laboral, está cada vez más distante para las nuevas generaciones. Se señala que entre las respuestas a esta situación, está el desarrollo de la empresarialidad. Parcialmente cierto, pero el hecho concreto es que hoy predomina junto a ella la exclusión. Además esta empresarialidad, expresada en multitud de individuos y microempresas reproduce mayormente actividades económicas que están a la

zaga de las corrientes y tendencias que dominan el mundo de la producción actual. Y como coetáneamente vivimos la globalización de la pequeña aldea global, este acelerado proceso de incorporación de contingentes de fuerza de trabajo, cada vez mayores a actividades económicas de muy poca generación de riqueza, se produce entonces una situación para la cual las Relaciones Industriales de nuestras realidades latinoamericanas no tienen respuesta.

Habría que construir una plataforma de acción sindical que incluya una alianza con las pequeñas empresas, ya que en éstas en muchos casos el propietario es un operario calificado, que experimenta una relación con el proceso de trabajo similar a la de los operarios de empresas de mayor tamaño, es decir una relación de ejecutante imbuido del proceso y todas sus exigencias. Sin embargo se plantea la contradicción de que en estas empresas en muchos casos las condiciones de empleo son precarias, en las pequeñas empresas, el operario-propietario incluso se ve obligado a trabajar en condiciones desventajosas al lado del operario-asalariado de la gran empresa, al menos en garantías y protección. Convivir en esta dualidad, es necesario encontrarle un lugar, para una relación más integrada entre segmentos del movimiento sindical y las microempresas y pequeñas empresas. Ciertamente existirán divergencias, ya que los operarios asalariados, organizados sindicalmente, no dejan de sentir la oferta de las pequeñas empresas, competidoras de sus propias actividades en la gran empresa, poniendo en juego su seguridad en el empleo.

Existe la claridad suficiente para justificar que las RR.II. encajan sólo en el ámbito de las relaciones de trabajo formales, pero el asunto es que los mercados laborales, es decir los espacios en donde se encuentran las ofertas de empleos vacantes y la demanda de oportunidades de trabajo, guardan tal grado de disparidad y desequilibrio, que lleva a replantearse los problemas teóricos y metodológicos de las RR.II.. Al menos no puede este campo dejarse al arbitrio de las fuerzas del mercado, se requiere una intervención que contribuya a la existencia de organizaciones productivas que provean a la sociedad de los bienes y servicios necesarios, en el marco de las tendencias mundiales de competencia, pero al mismo tiempo que sean capaces de garantizar los derechos necesarios para el bienestar de la fuerza de trabajo.

¿Cómo hacer en las RR.II. de una sociedad en donde predomina el trabajo no dependiente?

La pregunta nos plantea un serio dilema en el mundo del trabajo de nuestros tiempos. Estaremos dispuestos a profundizar la exclusión y la precariedad, ya bastante extendida en nuestras sociedades. Entendida la exclusión como la porción cada vez más dramática que no ingresa al mercado de trabajo y precariedad como el caso de aquellos trabajadores que ni siquiera perciben los beneficios básicos previstos en la legislación laboral.

A las Relaciones Industriales se le reclama, que cada vez atienden a un porcentaje menor del mundo de los trabajadores. Reclamo que tiene fundamento ético, ya que las empresas en tanto dispongan de normas generales que le permiten eludir compromisos con categorías de trabajadores cuya no dependencia es su característica, obviamente multiplican estas formas de contratación.

Tan sólo queda la expectativa que los mismos procesos de desarrollo de la competitividad, a la cual no es posible eludir en el mundo globalizado, llamen la atención del mundo de las empresas, en el sentido de que su capacidad de competir, esté ligada a la tenencia no sólo de menores costos, sino de una fuerza de trabajo comprometida con los objetivos de la empresa, y suficientemente preparada para agregar valor con su ingenio y creatividad, y todo ello no se logra si no hay inversión en capacitación, pero cabe preguntar ¿quién invierte en un trabajador transitorio, que tiene una breve estadía en la empresa? he aquí la contradicción. La lógica de la inversión en capital humano es compatible con la persistencia de la persona en el seno de la organización que invirtió en ella. Es necesario volver a unas relaciones de empleo que privilegien estímulos para la inversión en la gente, y el sentido común sugiere que las relaciones a tiempo completo e indeterminado, facilitan condiciones para compromisos y esfuerzos conjuntos entre las partes.

Es cierto que hay sociedades en donde también existen altas tasas de rotación de personal, y sin embargo se dan procesos de inversión en capital humano. Pero lo que hay que destacar, es el hecho de que siempre se ha atendido a un segmento central en el conjunto de la fuerza de trabajo, que recibe las ventajas y bondades de la capacitación sofisticada, en detrimento de segmentos mayoritarios que están al margen de este proceso.

Se entiende que el aparato productivo luego de la sacudida del cambio de modelo económico, y las transformaciones que se vienen experimentando en las Relaciones Industriales, transcurre por una transición. Es de esperar y hacia allá deben dirigirse los esfuerzos, al alcance de unas relaciones de trabajo que construyan confianzas y compromisos entre las partes.

Los cambios demográficos

A futuro el tema de las Relaciones Industriales, también se asocia detenidamente con la composición de la población y los cambios demográficos y de mercado laboral, que se vienen observando. Por ello el incremento de la educación formal, la mayor participación de la mujer, mayor movilidad de migrantes que entran y salen a un país determinado, son factores a tener presente e ir evaluando en este propósito de mirar hacia el futuro de las Relaciones Industriales. Pero lo más importante es tener presente la cada vez mayor participación de una fuerza laboral, que no tiene en su proyecto de vida, un empleo de largo plazo en una organización determinada y en una ocupación específica. Que su entrada y salida al mercado laboral ocurrirá varias veces en su vida, que cambiará de ocupación, que entrará y saldrá del empleo asalariado al independiente y viceversa, que tendrá ciclos de pluriempleo entre uno asalariado y otro independiente. En fin la incertidumbre dominará su existencia en el mundo del trabajo. Si las empresas reclaman para sí el estado de incertidumbre en estos tiempos de mercados abiertos, difícilmente se pueda pensar lo contrario con quienes son los débiles de la relación laboral.

Con el ciclo de vida laboral, cabe una reflexión con los jubilados. Se mueven dos tendencias, una que prolonga el tiempo de actividad laboral, se expresa en la elevación de la edad para disfrutar de este beneficio. Así puede verse en algunas reformas de seguridad social reciente. Pero al mismo tiempo la continuada reestructuración de empresas y sectores, coloca en la calle a trabajadores en donde uno de los sectores más vulnerables son aquellos de mayor edad, dando lugar a expulsiones por la vía de las jubilaciones anticipadas, que de hecho reducen la edad jubilatoria. Este fenómeno es más frecuente en los procesos de reforma de Estado y de privatizaciones de los entes públicos.

Más actores en lo político que en lo laboral

El tema de la participación de los trabajadores en el seno de sus organizaciones, y el cuestionamiento abierto que se observa, al lado de la decisión por opciones políticas abiertamente diferentes de las que predominan en la conducción de las organizaciones sindicales, se vincula con el hecho de que en la medida que ha ocurrido el fortalecimiento de la democracia, y se hace más plural el escenario en las sociedades, ocurre entonces que casi el cien por ciento de la población ha devenido en actores políticos y sociales, porque el deterioro de sus condiciones de vida, les lleva a la búsqueda de medios para expresar su descontento ámbito electoral evidentemente ha sido uno de los puestos a su disposición. También son actores económicos, incluso aún sin tener empleo, ya que son consumidores, pero contrastantemente son muy poco actores laborales, en el marco de los mecanismos de relaciones industriales existentes en algunas sociedades, ya que estos se refieren a una parte de la población cada vez más pequeña, amén de los mecanismos excluyentes de las decisiones que se observan en su funcionamiento. De aquí el conjunto de contradicciones que se presentan en algunos países, entre densos sectores de la población y las organizaciones sindicales. Y no se trata simplemente de la clásica explicación del anti-sindicalismo. Simplemente que un trabajador es un actor político, social, económico, pero que en cuanto a lo laboral, concretamente los mecanismos de las Relaciones Industriales, se requiere que tengan la fluidez y la capacidad de representar que en otros aspectos vitales de la vida actual se vienen planteando. Aquí el mensaje no es solo para las estructuras anquilosadas en los ámbitos sindicales, sino aún más para los limitados mecanismos participativos de la organización empresarial para con su fuerza de trabajo.

En las Relaciones Industriales se nos aparece en los últimos años un nuevo actor, se trata de las Organizaciones No Gubernamentales – ONG's -. Con las ONG's se nos plantean varias opciones para su vinculación con el tema de análisis, por un lado han venido a llenar vacíos no cubiertos por los movimientos sindicales, particularmente en dos grandes temas, la organización y el apoyo a sectores de trabajadores independientes, a minorías en el mundo del trabajo – minusválidos, menores de edad - y la preocupación por temas del interés de los trabajadores que exigen la incorporación de mecanismos distintos a los tradicionales de las relaciones laborales, tales son los casos de los derechos humanos y su vinculación con el trabajo³.

Retorno a los derechos básicos

Las condiciones de funcionamiento del capitalismo que vienen imponiéndose bajo la influencia de políticas económicas neoliberales, han determinado el deterioro de las condiciones de trabajo y de seguridad para los trabajadores. Así mismo en el escenario internacional, particularmente en la OIT, con la caída del muro de Berlín, se alteraron las relaciones que existieron en su seno, ahora al tripartismo se le incorpora con fuerza renovada la latente controversia de las contradicciones entre el Norte y el Sur. Estos fenómenos ayudan a explicar que en la OIT se haya tenido que retornar a los derechos básicos, como mecanismo de intervención mínima por parte de la acción internacional. Estos derechos comprenden la abolición del trabajo forzoso, del trabajo infantil, la no discriminación en el empleo, la libertad de que los trabajadores organicen sus sindicatos y la libertad de negociar condiciones de trabajo.

La puesta en escena de los derechos básicos ofrece una doble lectura. En primer lugar la esbozada, el profundo deterioro de las condiciones de empleo reeditó los temas que estuvieron sobre el tapete hace más de cincuenta años, cuando el derecho internacional del trabajo daba los primeros pasos en los temas en cuestión. Por tanto es contradictorio que con todo el desarrollo humano, tecnológico y social, vayamos ahora nuevamente a estos derechos básicos. La otra lectura está asociada a que este convenio de derechos básicos viene acompañado de características particulares, como es el hecho de su obligatorio cumplimiento, ya no se deja a la voluntad de los países miembros de la organización; además le acompañan nuevos mecanismos de seguimiento⁴.

Responsabilidad Social de las Empresas

La sociedad necesita un aparato productivo que le provea los bienes y servicios necesarios para su funcionamiento. Para ello existe un andamiaje que permite al inversionista desenvolverse y alcanzar sus metas de rentabilidad. Pero no puede éticamente, una sociedad permitir que las condiciones que hagan posible la competitividad de su aparato productivo descansen en el deterioro y degradación de las condiciones de trabajo. Si esa es la base de la competitividad, es bastante frágil. Tiene la desventaja de no contar con el respaldo ni el entusiasmo de la fuerza laboral, así como las reservas de buena parte de la sociedad. Claro, la fuerza de trabajo prestará sus servicios por la necesidad de sobrevivencia, pero ello es insuficiente para el funcionamiento de una sociedad en su ámbito laboral.

Es importante el fomento y reconocimiento, así como evidenciar la credibilidad en los liderazgos que gobiernan los centros productivos, por su demostrada capacidad tecnológica y ejecutiva, por su condición de conductores en el alcance de metas en un ambiente de respeto y reconocimiento del papel de los distintos elementos que concurren al logro de las metas productivas.

En nuestras naciones se ha venido implantando la noción de calidad de los productos y de los procesos, para brindar reconocimientos a los esfuerzos productivos que logran metas como las identificadas con los ISO (International Standar Organizations). Pero aún se carece de reconocimientos a la responsabilidad social de las empresas en el cumplimiento de políticas de fortalecimiento de su fuerza de trabajo.

En el conjunto de la sociedad con los derechos básicos ya tratados, existe un esquema de compromiso al cual dirigirse en materia de una ética en las Relaciones Industriales. Pero en el nivel de unidad productiva, en donde por supuesto valen los derechos básicos, se imponen compromisos y seguimiento de ellos que atiendan a un fortalecimiento de las relaciones con la fuerza de trabajo.

Conclusiones y Líneas de desarrollo

Qué papel deben jugar los estudios laborales en el tratamiento de las Relaciones Industriales es la pregunta que se ha tratado de responder en este documento. Al respecto cabe señalar, que el estudio del trabajo exige un tratamiento amplio, con el concurso de las mismas disciplinas que estudian al hombre, la economía, la política, la sociedad, la tecnología, la historia. Las Relaciones Industriales se han planteado acercarse a la comprensión de como empresas y trabajadores llevan a cabo su convivencia. Es una tarea exigente, por ello un tratamiento transdisciplinario es la mejor opción.

Los cambios en el enfoque, así como repensar lo que se ha venido haciendo en los estudios laborales, vienen dado fundamentalmente por los siguientes fenómenos:

- Las transformaciones que experimentan los sistemas productivos, por nuevas verdades, nuevos paradigmas. El mundo del trabajo sigue siendo central en nuestras sociedades, si bien se crean menos empleos formales, surgen muchos en el trabajo independiente, pero en todo caso persisten altos déficits en la satisfacción de necesidades sociales. Puede afirmarse que hace falta más dinero para invertir y poner en funcionamiento las energías de la fuerza de trabajo, que se ve empujada a tareas y actividades de muy poca contribución social y económica en el ámbito del trabajo independiente.

- Las debacles de los partidos políticos que tradicionalmente habían orientado con mayor influencia a los movimientos sindicales; surgen nuevas orientaciones y alianzas, que combinan el pensamiento neoliberal, socialista, socialdemócrata, nacionalistas, socialcristianos.

- Las reestructuraciones en el nivel de empresa, con sus diversas formas: transplantada, unilateral local, informada, consultada, negociada, todas van expulsando fuerza de trabajo, ya que han privilegiado la flexibilidad externa, y particularmente la tercerización. Han contribuido al caos del mercado laboral, determinando la minimización de los empleos a tiempo indeterminado, y el fortalecimiento de los empleos intermitentes e inestables.

- Los fenómenos anteriores llevan a considerar la necesidad de tener presente y buscar, conceptos y categorías que faciliten la incorporación de un mayor número de trabajadores y formas productivas existentes en nuestra realidad. Por ello es importante que las organizaciones de los trabajadores al menos en sus niveles confederativos y federativos, particularmente las estructuras que atienden el ámbito de la territorialidad, incorporen a los desempleados y subempleados como sujetos de su plataforma de acción cotidiana. Téngase presente que la alta movilidad del empleo en las actividades productivas modernizadas, que operan con un porcentaje de trabajadores fijos, cada vez menores y un porcentaje de trabajadores móviles cada vez más alto, hace imprescindible conceptualizar al sujeto sindicalizado de una forma que atienda a esta realidad.

- El concepto de empresa también requiere revisión, ya que el acelerado proceso de fragmentación que se viene experimentando, que no solamente atiende a la evasión de compromisos laborales o tributarios, hay casos que siguen siendo así, sino que es parte de una lógica que demanda el comportamiento de los mercados y las disponibilidades tecnológicas del desarrollo de las comunicaciones y la informática. La revisión atiende a su consideración como sujeto de las RR.II., que se han transformado y no son adaptables a categorías propias de las empresas fordistas y tayloristas.

Bibliografía

BERNEDO, JORGE (1999) "Economía globalizada y relaciones colectivas" ponencia en el III Congreso de las Americas, AIRT-APERT, Lima, Sept.1999, mimeog.

CASTRO, GREGORIO (1998)"La Sociología frente al próximo milenio" En Espacio Abierto, vol.7, No.3 sep-dic., Universidad del Zulia, p.385-416.

CLEGG, HUGH (1979) "The changing system of industrial relations in Great Britain" Basil Blackwell, Grean Britain.

DOMBOIS, RAINER Y PIRES, LUDGER (1998) "Un huracan devastador o un choque catalizador ¿ Globalización y relaciones industriales en Brasil, Colombia y México " en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 4, No.8, pp.59-87.

DUNLOP, JOHN (1958) "Industrial Relations System" Holt and Company, New York.

DUNLOP, J., HARBINSON, F; KERR, C; Y MYERS, CH (1971) Post-scriptum a "El industrialismo y el hombre industrial" en Revista Internacional del Trabajo, Vol.83, Junio, No. 6, pp. 589-614.

(1963) "El industrialismo y el hombre industrial: los problemas del trabajo y la dirección en el desarrollo económico" Buenos Aires, Editorial Universitaria. La edición original se tituló "Industrialism and industrial man: the problems of labor and management in economic growth" es de 1960, editada por Harvard University Press.

HYMAN, RICHARD (1999) "National Industrial Relations Systems and Transnational Challenges: An Essay in Review", en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, No. 9, Edit. ALAST, Sao Paulo.

(1975) "Industrial Relations: a Marxist Introduction" Macmillan, London.

ICHINO, PIETRO (1998) "Opinión de un jurista sobre los argumentos laborales de los economistas" en Revista Internacional del Trabajo, Vol.117, No.3, OIT Ginebra, pp.319-332.

IRANZO CONSUELO; LUCENA, HÉCTOR; SANDOVAL,, F Y BETENCOURT, L (1997) "Relaciones Laborales al desnudo" Edit. Cendes-Venezuela Competitiva.

LUCENA, HECTOR (1999) "Las Relaciones de Trabajo en el Siglo XXI" Edit. IIRA-APERT, Lima, Perú.

(1999) "Modernización Productiva y Negociaciones Colectivas" Edit. ILDIS-UC, Valencia.

(1998) "Las Relaciones Laborales en Venezuela" 3era edición, Edit. Centauro, Caracas.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT- (1999) "Memoria Director General" Conferencia de las Américas, Ag.1999, Lima; <http://oitamericas99.org.pe/agenda/textadop/memoria/texto1.shtml>

(1998) "Tendencias y contenido de la negociación colectiva: fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los Países Andinos".

Sem-teo-met-Mx 18oct

Notas

1 La expresión "Relaciones Industriales" está suficientemente extendida en los círculos de los estudios laborales de la mayoría de los países de la región, sin embargo no está de más recordar su origen anglosajón, tanto en el plano académico, como en el hecho de que las empresas multinacionales procedentes de EE.UU. y el Reino Unido instaladas en nuestra región, identificaban con esta expresión las actividades referidas a la relación entre las compañías y su fuerza de trabajo. Otras expresiones sinónimas que frecuentemente se utilizan son: Relaciones de Trabajo, Relaciones de Empleo, Relaciones Laborales y Relaciones Profesionales.

2 En nuestro trabajo "Las Relaciones Laborales en Venezuela", Edit.Centauro, 3era. edición 1998, Caracas, se desarrolla detenidamente esta tesis.

3 En Venezuela es interesante observar la acción que viene realizando Provea.

4 La "Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo" viene acompañada de un Anexo "Seguimiento de la Declaración" cuyo objetivo es "alentar los esfuerzos desplegados por los Miembros de la Organización con vistas a promover los principios y derechos fundamentales.. "

El trabajo, el no trabajo: Un ejercicio teórico-analítico preliminar desde la sociología de la cultura

Vania Salles*

El colegio de México

1. Introducción

Esta ponencia presenta un ejercicio que parte de algunas cuestiones incluidas en el debate sobre el trabajo y el no trabajo en las sociedades contemporáneas, para establecer conexiones entre el mencionado debate y algunos aportes de la sociología de la cultura.

Aunque proceda de distintas perspectivas de análisis, la reflexión sobre el trabajo apunta que éste sufre cambios de gran envergadura, con impacto no solo en la organización de los distintos ámbitos laborales, sino también en los modos de vida de trabajadores y trabajadoras. La naturaleza de los cambios afecta a las posiciones y las trayectorias de vida de los que trabajan y también de los que, por distintas razones vinculadas con diferentes procesos de restructuración productiva de la industria, dejaron involuntariamente de trabajar. Afecta también a los que -por las restricciones del mercado laboral- no pudieron acceder a un puesto de trabajo siendo empujados al desempleo o que con el fin de sobrevivir desarrollan habilidades y recursos para la ejecución de trabajos por cuenta propia.

Como la noción de modo de vida (Williams, 1958) se conceptúa desde sus componentes objetivos (vivienda, rutinas cotidianas de sobrevivencia, elementos varios que inciden en las condiciones de vida en general) y también desde sus componentes subjetivos e identitarios, los impactos de los contextos sociales más amplios sobre los modos de vida y las personas que los protagonizan guardan las características indicadas: es decir, afectan tanto a los componentes objetivos como subjetivos.

Se asume que, para la investigación de los cambios contemporáneos en el trabajo, son de suma importancia ciertas propuestas desarrolladas previamente por los estudios culturales. Esta visión se apoya también en la emergencia de un énfasis en los estudios del trabajo que apunta hacia temas culturales, encausados en perspectivas que procuran entender los vínculos entre la cultura, las relaciones sociales y la constitución de identidades.

El texto se inicia con una breve referencia a aportes sobresalientes de la sociología de la cultura, acotados a los requerimientos del ejercicio emprendido, que se centra en tejer puentes y afinidades analíticas entre dos campos del conocimiento: los estudios culturales y los del trabajo.

La exposición que se presenta, trata inicialmente de extraer reflexiones derivadas de los estudios culturales que son usadas como núcleos conceptuales de utilidad para abordar temas relativos al trabajo. Así, en el primer apartado, se revisa un conjunto delimitado de propuestas y también se produce el esfuerzo de proponer extensiones de los núcleos conceptuales detectados -todos vinculados con la concepción simbólica de la cultura- hacia un campo disciplinario distinto, marcado por los estudios del trabajo, en el intento de tender puentes interdisciplinarios. Pero como las referencias a temas y situaciones del trabajo en este apartado tienen un carácter extremadamente general, se intenta aterrizarlos, en el segundo apartado.

Para el desarrollo de la ponencia, que busca justamente establecer conexiones, en su segunda parte se propone una relectura extremadamente selectiva de un texto antiguo de Offe (1985), publicado por

primera vez en alemán en 1972, con el fin de plantear hipótesis de índole religante: o sea se intenta aprovechar los núcleos conceptuales previos, extraídos de los estudios culturales que sirven de pauta para examinar, y en su caso desarrollar, conceptos y situaciones planteadas por Offe. Con todo ello se intenta -de forma muy preliminar aún- establecer rutas teórico-analíticas para la investigación sobre el trabajo.

Como el texto es breve, el tratamiento que se da al material no es exhaustivo. Se sugieren ciertos recursos para enfrentar los temas del trabajo desde la perspectiva de la cultura.

2. La cultura: núcleos conceptuales relevantes para pensar el trabajo

Al escribir sobre la emergencia de nuevos procesos signados por la cultura y por las transformaciones culturales, Arizpe (1997:9) enfatiza que su importancia reposa en el hecho de que la cultura “moldea las actitudes hacia el trabajo, el ahorro y el consumo (...) y sobre todo construye valores”. Además es ampliamente conocido el hecho de que la cultura modela las percepciones acerca de uno mismo (o sea moldea la autopercepción), acerca de la sociedad en general y de los entornos en los que vivimos.

A su vez Wolf (1997: 59) plantea que los análisis culturales deben abordar las realidades actuales y entre ellas las del trabajo, enmarcadas en “el desarrollo de nuevas formas y procesos de producción que utilizan nuevas tecnologías de información”, procesos que conducen a la “movilización y el reclutamiento de nuevos tipos de mano de obra”. Asimismo, retoma la idea de la emergencia de “nuevas formas de capitalismo flexible” como un hecho que engarza lo cultural con lo económico (Wolf, 1997:60). Con base en todo ello sugiere pautas para los estudios culturales, centradas en nuevas concepciones y conceptos de cultura, capaces de tomar en cuenta el trabajo y sus cambios contemporáneos.

Es necesario pues, enfocar la cultura como concepto y sistematizar rutas interpretativas ya trilladas en el seno de lo que se denominan los estudios culturales, enmarcándolas - por los objetivos de la presente exposición- en la reflexión desarrollada desde los aportes que investigan el trabajo en las sociedades actuales.

Es de Geertz (1993) la idea de que la cultura es siempre una dimensión pública, siempre presente en la vida humana y sólo existe como relación social. Este énfasis apunta la importancia de las relaciones sociales para el análisis cultural, aspecto que sirve de telón de fondo para insertar las visiones que predicen que el trabajo es también una relación social.

Hay que privilegiar igualmente la idea de que la cultura es la producción de sentido por sujetos (individuales o colectivos) que nombran y asignan funciones a la realidad en la cual se hallan inscritos (Di Cristofaro Longo, 1993, citado por Giménez, 1999; Giménez, 1999; Bourdieu 1985).

La producción de sentido puede vincularse con las actividades que las personas desempeñan y entre ellas el trabajo emerge como una actividad de gran importancia. En este marco, la producción de sentido puede entenderse no solamente como la conformación de visiones de mundo y de valores, sino también como el resultado de acciones, expresiones de diversa índole, vinculadas a la organización de la vida individual o grupal, que se desarrolla en una realidad previamente nombrada, a la cual las personas y grupos han asignado funciones¹.

Otra definición -desde la concepción simbólica de la cultura - relevante para los fines de esta revisión, asume que la cultura es “un (...) modo de vida que expresa ciertos significados y valores no sólo en el arte (...), sino también en las instituciones y en el comportamiento cotidiano” (Williams, 1958). Mientras los valores designan aquellas creencias o ideas que adquieren un peso (un status) de juicio y por ello devienen elementos constitutivos de la ética (una norma por ejemplo es la formulación de un valor), los significados encierran la perspectiva del sentido y se remiten a cuestiones sustantivas y de contenido².

Thompson (1993: 136 y 153) propone la concepción estructural de la cultura que enfatiza que los fenómenos culturales pueden entenderse como formas simbólicas -es decir, acciones, objetos y expresiones significativas de diversos tipos- que sólo existen insertas en “contextos y procesos historicamente específicos, estructurados socialmente, dentro de los cuales, y por medio de los cuales se producen, transmiten y reciben tales formas simbólicas”. Además las acciones, los objetos y las expresiones significativas de diversos tipos (es decir las formas simbólicas), “pueden portar, de distintas maneras, las huellas de las condiciones sociales de su producción”³

Este marco reflexivo -como lo demostraremos más adelante- se erige como un recurso de gran relevancia para interpretar cuestiones relativas al trabajo en tanto relación social, toda vez que esta relación se conforma -y también sufre cambios- en el seno de “contextos y procesos historicamente específicos, estructurados socialmente” como, por ejemplo, los que emergen de la políticas neoliberales y de los modelos actuales de reestructuración productiva que seguramente dejan huellas en las condiciones sociales en que se producen las acciones y expresiones obreras⁴.

Como los contextos y procesos históricos se estructuran bajo diferentes modalidades -pueden por ejemplo distinguirse por estar marcados por “relaciones asimetrías de poder, por un acceso diferencial a los recursos y oportunidades”- los rasgos que marcan la relación trabajo/capital, al involucrar asimetrías y accesos diferenciados a recursos, encuentran en esta propuesta un marco analítico pertinente.

Tomemos el meollo de la propuesta de Thompson (1993) que arguye que tanto la producción como la recepción de formas simbólicas ocurren en el seno de contextos sociales estructurados, con el fin de organizar unos cuantos argumentos de interés para cuestiones relativas al trabajo.

En primer lugar es preciso partir de la visión de que los contextos sociales estructurados tienen un componente espacio/temporal, es decir implican una suerte de “escenarios espacio-temporales (...) que son en parte constitutivos de la acción e interacción que se dan en ellos” (Thompson: 160).

En la interacción -sobre todo la que se realiza bajo la modalidad cara a cara- las personas “comparten el mismo lugar y los rasgos del lugar se incorporan de manera rutinaria a las formas simbólicas y a la interacción de la cual son parte” (Thompson, 1993: 135). Este espacio -para nuestros fines- debe ser pensado como el espacio laboral es decir el espacio en el que el trabajo se realiza.

Las reflexiones sobre el espacio tienen que partir de algunos acercamientos a su concepto. Según Conrads (1977: 7) el espacio se refiere a un mundo delimitado y ello hace con que surja una connotación posicional ya que, por ser delimitado, el espacio -o mejor un determinado espacio- se ubica en una posición determinada frente a otros espacios.

El concepto de espacio se remite -entre otros elementos- a la ordenación de la convivencia de personas que comparten un mundo, lo cual alude en primer término a las situaciones de interacción y a la convivencia, al hecho de compartir y de pertenecer a una comunidad de sentido. Esta formulación, al integrar ciertas dimensiones como la convivencia, el hecho de compartir y de pertenecer, alude también a cuestiones identitarias, toda vez que dichas cuestiones suponen las mencionadas dimensiones que devienen indispensables para la relación del ego con el alter y para la conformación de la intersubjetividad, tanto entre dos individuos como entre varios individuos que componen un grupo (Salles y Valenzuela, 1992).

En segundo término el espacio alude también y funciona como ámbito para la operación del tiempo cronológico (antes/después/ luego/más adelante/ anteriormente/futuramente etc), cronología que evidentemente no se aparta de la construcción simbólica del tiempo.

Retornando a Thompson (1993:161) es importante rescatar la idea de que “los contextos sociales de las formas simbólicas no son sólo espacial y temporalmente específicos: también se *estructuran* de diversas maneras”, por ello el concepto de estructura es crucial para usarlo acotadamente a los requerimientos del análisis de los contextos sociales en especial de los contextos sociales que inciden sobre el trabajo.

En tal situación - que privilegia el entendimiento de los contextos sociales- se asigna un papel al concepto de estructura social, atribuyéndole el status de concepto que no solo apunta una “cierta variedad

de fenómenos” y un “cierto nivel de análisis” sino también permite acercamientos a los “individuos que actúan e interactúan (...) dentro de los contextos sociales” sea produciendo sea recibiendo formas simbólicas (Thompson, 1993: 161 y ss.). Con la mención a actuaciones y a interacciones, queda puesta la idea de la acción y de la interacción ya antes indicadas.

Para clarificar las características de los contextos desde el punto de vista de la interacción, es importante tomar algo del aporte de Bourdieu (1979; 1980a; 1980b) como, por ejemplo, el concepto de campo en general, para posteriormente acoplarlo a la dimensión de la interacción. Cabe recordar que el concepto de campo, Bourdieu lo toma de Bachelard y lo desarrolla para establecer niveles interconectados de análisis (Oliveira y Salles, 1988; García Canclini, 1987). Por lo tanto el concepto de campo tiene el mérito de ser una categoría interligante, lo cual es totalmente indispensable para considerar tanto la acción, como el ámbito relacional en que ella ocurre. El concepto de *campo de interacción* tiene un componente sincrónico, cuando se refiere a posiciones (o sea posiciones de personas que comparten un espacio, al tiempo que en él se ubican: se trata de un espacio interactivo). Otro componente del campo de interacción es de naturaleza diacrónica, cuando lo visualizamos desde una constelación de trayectorias que se despliegan en el curso de la vida personal o grupal.

Sobre las posiciones y las trayectorias -individuales o colectivas- inciden el acceso a distintos tipos de recursos. Los recursos en los términos de Bourdieu se remiten al concepto de capital en sus modalidades de: capital económico⁵, capital cultural⁶ y capital simbólico⁷ que, en tanto recursos, son usados por los individuos (o grupos) integrados en los campos de interacción (Bourdieu 1979; 1980a; 1980b). El concepto de campo de interacción, remite pues a la integración social.

Con ello pensamos que el concepto previo de espacio se enriquece porque se le añaden varias otras características, aquellas propias de los campos de interacción, ampliadas con los cortes sincrónicos y diacrónicos que aluden a unos elementos relativamente fijos (posiciones) y a otros concebidos procesualmente (trayectorias) que a su vez se articulan bajo el imperativo del acceso a los recursos, es decir a los distintos tipos de capital. Podemos pensar que la formación de identidades -impensable en ausencia de un espacio interactivo -también se relaciona con las posiciones y las trayectorias, sobre todo cuando la referencia es la identidad obrera (individual o grupal).

Partiendo de estos supuestos Thompson (1993; 164 y 165) argumenta que las formas de convivencia (acciones e interacciones) en los campos de interacción se organizan con base en reglas y convenciones mismas que “pueden ser preceptos explícitos y bien formulados, como las reglas escritas que guían el comportamiento de los individuos en una oficina o fábrica”. Pueden también ser -y lo más usual es que así lo sea- “implícitas (...) imprecisas” y pueden conceptuarse como “esquemas flexibles” (...) que existen “en la forma de conocimientos prácticos que se inculcan y se reproducen continuamente en la vida diaria”. Estos conocimientos prácticos tienen un componente subjetivo que muchas veces no se manifiesta en aseveraciones discursivas, más bien se externalizan mediante el saber hacer, el saber ubicarse, aunque no se tenga un conocimiento explícito de tales capacidades ⁸.

Los núcleos conceptuales expuestos hasta el momento son relevantes para nuestros fines pues pueden servir de ejes organizadores de aspectos de la investigación sobre el trabajo, entendido como un componente (y tal vez de los más sobresalientes) de los campos de interacción -tanto en términos de posiciones como de trayectorias- campos a su vez organizados por instancias que van más allá de las acciones individuales o grupales. Aunque las posiciones sean ocupadas por los obreros y las trayectorias formen parte de sus cursos de vida, aunque incidan en sus identidades y en sus maneras de presentarse socialmente (Goffman 1992), ellas están organizadas (y normadas) a partir de reglas solidamente impuestas al interior de un campo específico de interacción (la fábrica), organización que varía en función de la racionalidad empresarial, que apunta la existencia de relaciones sociales fuertemente asimétricas y jerárquicas. La existencia de relaciones sociales de este tipo se vincula con el ejercicio del poder que a su vez guarda nexos con los accesos diferenciados a los recursos (diferentes tipos de capital-Bourdieu).

Evidentemente, para que estos núcleos conceptuales sirvan para la investigación que realizamos en México, en el marco de ésta se deberá perpetrar un “ajuste” cuidadoso del núcleo conceptual, acorde con los requerimientos analítico-metodológicos, los niveles y recortes de la realidad que se quiere estudiar, aspectos que contrarrestan las posibles desventajas del traslado de teorías con el fin de analizar un universo

empírico distinto al que dió las bases para la teorización. Todo ello se aplica igualmente a los demás núcleos conceptuales que se especifican a lo largo del texto.

Prosiguiendo con la propuesta bajo examen cabe advertir que hay un ámbito institucional⁹ que se erige adicionalmente a los demás es decir: a parte de los campos de interacción (pero interligado con ellos), se erige un ámbito institucional que se entiende “como conjuntos específicos y relativamente estables de reglas y recursos junto con las relaciones sociales que son establecidas por ellas y dentro de ellas” (Thompson, 1993: 166)¹⁰.

Desde tal núcleo conceptual, podemos pensar que la empresa, la fábrica, el sindicato, o la familia¹¹ constituyen instituciones sociales no tanto por sus características físicas, por ubicarse en edificios, por reunir obreros y/o patrones, por poner en relación personas de género y generaciones distintas en el marco del parentesco, sino porque se caracterizan por ciertos tipos y cantidades de recursos, regidos por ciertas reglas, convenciones y esquemas. Constituyen instituciones sociales también porque en su seno existen relaciones jerárquicas y de poder además de que su panorama organizativo está en parte formalizados en estatutos, leyes y códigos de diferentes tipos¹². Otras instituciones sociales, pueden ser aludidas como el matrimonio, que rige las relaciones sociales entabladas en el seno de las relaciones familiares, que dan cuerpo a sub-relaciones institucionalizadas que existen en el marco de la institución familiar .

Repitiendo: las instituciones sociales son “constelaciones de reglas, recursos y relaciones que se sitúan dentro de campos de interacción y al mismo tiempo los crea”, por lo tanto inciden sobre ellos (Thompson, 1993: 168). Intervienen también en los campos las relaciones sociales asimétricas y las maneras en que las personas se apropian de los recursos.

Con respecto a las instituciones sociales, además de la breve referencia a Giddens, es pertinente incluir los argumentos de Berger (1967), que los desarrolla a partir de su definición de cultura, pero, a diferencia de Thompson (1993) incluye el proceso de desinstitucionalización, para indicar cambios y resignificaciones de los ámbitos institucionales.

Como el concepto de institución se desarrolla a partir de la definición de cultura veamos como Berger (1967:6) define la cultura. Ésta es conceptualizada como “la totalidad de los productos del hombre”, lo que permite considerarla como compuesta o integrada por creaciones materiales y no materiales que manifiestan, por un lado, los significados subjetivos y la intencionalidad de los actores sociales y, por el otro revelan las pautas del comportamiento humano y otros tipos de externalidades. Por esta razón, Berger tiende a enfatizar la intersubjetividad o comprensión compartida, conceptos tomados de Schütz (1974). Pero además, Berger conceptualiza a las instituciones, en tanto ámbito de cristalización de la cultura, que sirven de entorno para el despliegue de la subjetividad y de procesos identitarios, constituyéndose en un espacio en el que también se materializan y adquieren sustancia los procesos de reproducción y cambio cultural. Dicha visión, lo separa de otros enfoques teóricos que conciben a la cultura exclusivamente con base en contenidos intersubjetivos, sin referirla a las instituciones, contextos y situaciones en que tales contenidos son creados y recreados por los sujetos y en los que se encuentran inmersos.

Es de Berger (1973) la referencia a la desinstitucionalización, aplicada a distintos ámbitos de constitución de lo social, incluyendo por supuesto el ámbito privado. Es con relación a este último ámbito (la familia entre otros) que arguye que, por pasar por procesos de racionalización de sus funciones, deja de ser el ámbito principal en el que se forman y se definen la identidad y el sentido de pertenencia. La formación de las identidades y del sentido de pertenencia se traslada, en parte, a otros ámbitos como la escuela, los medios masivos de comunicación entre otros.

Partiendo de esta reflexión, podemos pensar que, por la existencia de procesos racionalizadores en el seno de las fábricas, enmarcados en el fenómeno de la restructuración productiva -que implican tanto el despido de los trabajadores, como el cambio de reglas, convenciones y esquemas para los que prosiguen en la fábrica- se instalan pautas de desinstitucionalización. Los entornos desinstitucionalizados provocan el traslado de la función de formación de identidades y del sentido de pertenencia hacia otros ámbitos distintos. Lo mismo sirve para pensar en los sindicatos que, por los cambios que sufren (tendientes a instalar una nueva racionalidad), se desinstitucionalizan y pueden dejar de constituir espacios privilegiados para la formación de la identidad obrera y del sentido de pertenencia de los trabajadores que prosiguen en el sindicato.

Importa mayormente para esta revisión y para el ejercicio que se presenta, la proposición de conceptos que se contrastan con el fin de establecer similitudes, diferencias y vetas integrativas para el acercamiento a los campos de interacción (Bourdieu) y las instituciones sociales (Giddens, Thompson, Berger), ambos elementos tomados como aspectos indispensables para caracterizar los contextos sociales estructurados (véase organigrama I).

En este horizonte teórico-metodológico es preciso recalcar la conceptualización de la estructura social -ya aludida con anterioridad- usada para referir las asimetrías y diferencias que caracterizan a los campos de interacción y a las instituciones sociales. Al mismo tiempo se indica que se tratan de asimetrías y diferencias relativamente estables “en términos de la distribución de los recursos de diversos tipos, el poder, las oportunidades y las posibilidades de vida y el acceso a todo ello” (Thompson, 1993:166). Por lo tanto, el análisis de la estructura social inscrita en un campo o institución, implica determinar el tipo de asimetrías y diferenciales, determinándose igualmente aquellas que tienen probabilidades de perdurar y que son relativamente estables.

Por ejemplo, el campo de interacción referido al trabajo en México, se caracteriza por un conjunto de instituciones específicas (empresas industriales, empresas de servicios, empresas domiciliarias, sindicatos etcétera), marcadas por ciertas reglas y ciertas convenciones, al tiempo que están estructuradas por asimetrías y jerarquías (por ejemplo, las que se dan entre hombres y mujeres; patrones, obreros), conjunto de aspectos que forman parte de las estructuras sociales del campo.

Veamos con más detenimiento el organigrama I, hecho con base en los planteamientos de Thompson (1993), Bourdieu (1979; 1980a;1980b) y Berger (1973), con el fin de concluir este apartado y de organizar la exposición de lo antes dicho de forma sinóptica.

Lo que se busca metodológicamente es construir el contexto social en el que se encuentran -en estado de interacción- los sujetos¹³. Pero además de sujetos, el contexto social está conformado por ciertos rasgos que se remiten a: los campos de interacción (que evidentemente, como ya se señaló no abarcan todo el panorama de la interacción social), las instituciones y las estructuras.

Estos tres componentes -diferenciados como un recurso metodológico- se presentan en la realidad de forma interligada, representando, no obstante, tres niveles distintos de análisis.

Los tres rasgos de los contextos “no son meramente los elementos de un ámbito dentro del cual ocurre la acción sino que son constitutivos de la acción e interacción” o sea ellos hacen posible la acción y la interacción y constituyen lo que se denominan las condiciones sociales requeridas para la acción que desde esta perspectiva tiene un atributo situacional. Con base en esta idea se puede sostener que los rasgos de los contextos sociales son por un lado limitativos y restrictivos (pues enmarcan la acción en el seno condiciones sociales que las influyen). Pero como la capacidad creativa de la acción humana -que es un componente subjetivo de la acción- rigurosamente no tiene límites, Thompson (1993: 166) prevé que los rasgos de los contextos sociales (campos/instituciones/estructuras) sean también “productivos y facultativos”. Ellos delimitan el margen de acción posible “defendiendo algunos recursos como más adecuados o más factibles que otros, asegurando al mismo tiempo que los recursos y las oportunidades se distribuyan de manera desigual”, lo cual alude a la lógica profunda del funcionamiento de las sociedades capitalistas. Si el marco de referencia no es una fábrica y tampoco un conjunto de ellas, sino la sociedad, este aspecto relativo a las relaciones sociales asimétricas y jerárquicas indica algunas de las pautas que rigen la reproducción social en el marco de las sociedades contemporáneas.

Es un componente de la estructura (según Thompson, 1993) la existencia de relaciones sociales asimétricas, ergo de poder, que organizan los campos de interacción y las instituciones sociales. Pero estas relaciones al tener un carácter relativamente estable en las sociedades contemporáneas, incidiendo tanto en la distribución de recursos (capital en Bourdieu) y en el manejo de reglas/convenciones/esquemas, como en los ámbitos institucionales, las relaciones sociales asimétricas, permean todos los rasgos del contexto social.

A su vez como se indicó los procesos de desinstitucionalización, inciden en los dominios institucionales, interviniendo en los grados de estabilidad (que para Thompson son siempre relativos) de las convenciones, esquemas reglas, recurso o capital (Bourdieu), en fin de las relaciones sociales en general. Pensamos que al hacerlo, los procesos desinstitucionalizadores atañen, de modo irremediable, los marcos formadores de identidad y de sentido de pertenencia de individuos y grupos que producen,

procesan y reciben los contenidos institucionales, es decir reglas, convenciones etcétera. Pero como las instituciones sociales guardan nexos de mútua pertenencia con los campos de interacción y con la estructura social, los fenómenos que ocurren en este ámbito -como por ejemplo la desinstitucionalización- afectan también a los contextos sociales. Como es por medio de dichos contextos que “tienen lugar las acciones humanas” (Thompson, 1983: 403) y como estas acciones en sus componentes implícitos y explícitos forman parte de la construcción de las subjetividades, es de esperarse que los procesos desinstitucionalizadores atañan igualmente a los procesos identitarios.

3. Un acercamiento posible al debate contemporáneo sobre el trabajo: un examen selectivo del aporte de Offe

La obra de Offe ha sido objeto de un sinnúmero de críticas, al tiempo que ha funcionado como telón de fondo para nuevas reflexiones. En el texto que se examina a continuación, Offe (1985) produce hipótesis interpretativas de sumo interés para el debate sobre el trabajo en la contemporaneidad, abarcando de manera central razonamientos sobre el fin de la sociedad del trabajo.

Offe (1985) se ocupa inicialmente de caracterizar el capitalismo incipiente, enfatizando particularmente el aporte de Marx y también los de Durkheim y Weber. Esta caracterización se hace destacándose unos temas relativos al contexto social y otros que se remiten a la construcción de identidades, que en el capitalismo incipiente tenía uno de sus componentes en el campo de interacción, marcado por la fábrica (la gran industria).

Posteriormente trata de los finales de la década de 1960 e inicios de la década de 1970 en Europa -sobre todo en Alemania-hablando de los problemas que marcan el trabajo, pero sin un acercamiento detallado a la naturaleza del contexto social predominante. Las referencias que maneja, mediante importantes revisiones de resultados de investigación, se circunscriben más bien en el marco de la psicología y disciplinas afines, lo cual por un lado le permite elaborar varios razonamientos originales sobre cuestiones identitarias y de producción de sentido, pero por otro le amputa la base para delinear los rasgos del contexto social del cual se desprenden los avatares que hoy día marcan la esfera del trabajo y los modos de vida de los trabajadores. Tampoco hay referencias sostenidas a los modelos de producción vigentes. Esta es una primera crítica que se deriva de la lectura de su texto. Además, adolece de una postura un tanto dualista, cuando antepone el mundo del trabajo al mundo del no trabajo. Parecería ser que el concepto mundo-de-vida, tomado de formulaciones habermasianas -y de Schütz- engloba lo que se podría llamar todos los mundos en los que se produce la integración social (incluyendo por supuesto el del trabajo y el del no trabajo. Este último encierra cambios en las pautas integrativas pero no constituye un mundo a parte).

En De la Garza y Campillo (1998) se presenta un corpus consistente de comentarios referidos al texto que ahora se examina, en el que Offe (1985) precisa algunos fenómenos que en términos tendenciales apuntan la terminación de la sociedad del trabajo. Retomo aquí, de forma resumida, los siguientes puntos:

(a) “la segmentación de los mercados de trabajo entre cuellos blancos y azules, grandes y pequeñas empresas, sector secundario, sector terciario” ; (b) “la fragmentación de los mundos de vida de los trabajadores y la mayor importancia del no trabajo en la conformación de subjetividades e identidades, mundos del no trabajo desclasados o interclasistas, como por ejemplo los del consumo de masas o el ocio”; (c) la llegada al fin “de la ética protestante del trabajo frente al placer del consumo” (De la Garza y Campillo (1998: 42 y 43)

Con base en estas ideas De la Garza y Campillo (1998:43) organizan una serie de críticas con las cuales estoy básicamente de acuerdo 14.

De su reflexión surgen temas enmarcados en la polémica sobre el trabajo. Los formalizo bajo la modalidad de preguntas, que no forzosamente serán respondidas en el marco del presente ejercicio. Con relación a la fragmentación de los mundos de vida y el desplazamiento de la formación de subjetividades e identidades hacia los espacios del no trabajo se plantean los siguientes problemas:

“¿las nuevas heterogeneidades entre obreros y sus mundos no articulados constituyen un obstáculo absoluto para la formación de una identidad colectiva?”; ¿esta cuestión nos remite al “fin del mundo del trabajo (...) como espacio central de acción de los trabajadores?”; ¿tal situación provoca “el fin de la clase obrera como potencial opositora a la sociedad del capital y como portadora de proyectos colectivos globales alternativos”? (De la Garza y Campillo, 1998: 41 y 44).

Tales inquietudes, alusivas a cuestiones de fondo involucradas en el debate sobre el trabajo y el no trabajo, sirven de introducción al examen selectivo de la propuesta de Offe que se organiza basicamente en tres conjuntos de planteamientos.

Primer núcleo de ideas tomadas de Offe

Es conocido el hecho de que el pensamiento sociológico clásico se ancló en la idea de tratar el trabajo como una instancia fundamental de la teoría de la sociedad (Giddens, 1971).

En la formulación de Offe, el pensamiento sociológico clásico construye la sociedad moderna y su dinámica central como sociedad del trabajo.

La sociedad moderna es comparada por Offe con la feudal destacando en su comparación, la importancia del cambio en las formas de trabajar y producir.¹⁵ Este cambio en el trabajo se verifica paulatinamente, instalándose desde los períodos iniciales de implantación del proyecto moderno y en su seno del capitalismo como una forma de organización de la sociedad.

Pero, un énfasis relevante puesto por Offe es que, la experiencia sociológica del siglo XIX venía dada por la constitución y rápido crecimiento del trabajo en su forma pura, esto es libre de otras esferas de acción, bajo la modalidad del trabajo asalariado. Se privilegia, en el pensamiento clásico, la idea de tratar el trabajo asalariado como la piedra fundamental de la teoría de la sociedad.

Offe (1985: 130 y 132) plantea que: “el trabajo asalariado desvinculado de la esfera doméstica y de las formas comunitarias tradicionales, (...) es encuadrado en la organización capitalista y de división del trabajo, así como en los procesos (que en su seno se producen) vinculados con la depauperación, alienación y racionalización y también con las formas organizadas e inorganizadas de resistencia económica, política y cultural”. Afirma igualmente que es con base en esta realidad que paulatinamente se “teoriza sobre la política social, la familia, el sistema moral, la urbanización y la religión” es decir sobre la sociedad. Llama a este fenómeno de “capacidad global de determinación macrosociológica” del trabajo asalariado.

Este panorama constituye, de manera gruesa, el material empírico de los clásicos (Marx, Durkheim y Weber) y lo que ellos rinden cuenta es de la emergencia de una nueva relación social. Giddens (1971: 35) al trabajar el aporte de Marx afirma que: “todo tipo de sistema de producción supone un conjunto claro de relaciones sociales”. Evidentemente, en el panorama de referencia, al haber cambios en las modalidades de producir y consecuentemente en el trabajo, las relaciones sociales emergentes son de tipo nuevo.

Hemos visto en el discurso derivado de los estudios culturales que el concepto de relación social es clave. La emergencia de una nueva relación social es de suma importancia -y amerita ser analizada como tal- pues implica nuevas formas de convivencia, nuevas modalidades de ejercicio del poder y, en este marco, nuevos contextos para la constitución de modos de vida.¹⁶

De lo antes dicho de modo acotado a los puntos extraídos de Offe y Giddens, pero recuperando ideas expuestas en el apartado previo, también podemos plantear que el sentido social se produce, se construye, con base en el trabajo asalariado, el trabajo en su forma pura. Por ello igualmente podemos repetir la idea de que el trabajo asalariado -aunque no se haya generalizado al punto de devenir una modalidad exclusiva de trabajo¹⁷- ha tenido la capacidad global de determinación macrosociológica de la realidad, justamente por lo que decía Offe, o sea, porque esta relación develó un eje importante para la organización de otras muchas esferas de la sociedad.

Con base en ello, planteo las siguientes preguntas: ¿es pertinente pensar que a partir del trabajo se construye el sentido social?; ¿los cambios en un cierto tipo de trabajo (en el caso el trabajo asalariado) o

en su situación hegemónica frente a otros trabajos influyen en los “valores y creencias propias de una comunidad”?¹⁸

Según se expuso anteriormente, la producción de sentido se remite a visiones de mundo, a valores con incidencia en los comportamientos, en la subjetividad, en la conformación de identidades y en la manera que las personas se presentan en el mundo. La producción de sentido puede vincularse también con las actividades que las personas desempeñan y, entre ellas, el trabajo emerge como una actividad de gran importancia. En este marco, la producción de sentido puede entenderse como el resultado de acciones, expresiones de diversa índole, tendientes a la organización de la vida individual o grupal, que se desarrolla en una realidad previamente nombrada, a la cual las personas y grupos han asignado funciones y elementos organizadores, que una vez establecidos moldean tanto las individualidades como las colectividades, mediante los elementos componentes de los campos de interacción, de las instituciones y de las relaciones sociales de diverso tipo (Thompson 1993; Bourdieu 1979; 1980a; 1980b; Berger, 1967; Giddens, 1976). Cabe repetir igualmente la idea de que la producción de sentido es un hecho cultural y que la cultura es siempre una dimensión pública, siempre presente en la vida humana y sólo existe como relación social (Geertz, 1993).

A partir de los argumentos previos se pueden contestar las preguntas planteadas: parece adecuado afirmar que el trabajo es una instancia, una relación, desde donde individuos y grupos construyen el sentido social. Evidentemente las transformaciones que hoy día recaen sobre el trabajo asalariado impactan no sólo valores y creencias sino también la propia visión del presente y del futuro, es decir intervienen en las visiones de mundo.

Las transformaciones que recaen sobre el trabajo, ya detectadas por la investigación especializada¹⁹, se ilustran a continuación en cuatro puntos, de forma incompleta y teniendo como referencia el caso mexicano. Dichas transformaciones se ubican en diversos ámbitos del contexto social: (a) a nivel de las fábricas más modernas que pasan por procesos de restructuración productiva y por ello mismo buscan una nueva racionalidad para llevar a cabo la producción, lo cual frecuentemente redundo en el despido de obreros²⁰; (b) a nivel de las pequeñas industrias y negocios que no se modernizan pero que frente a la restricción de los créditos o la fijación de intereses impagables, o frente a los nuevos requerimientos de los mercados, sucuben y dejan de existir o, en el mejor de los casos, prosiguen actividades en un marco de incertidumbres y de ahorros en fuerza de trabajo; (c) a nivel del sector agropecuario, las transformaciones en las formas de propiedad y posesión de la tierra, con el debilitamiento de la economía campesina, con la falta de apoyo tecnológico y crediticio y en ausencia de instancias públicas de comercialización, también tienen un fuerte impacto sobre el trabajo. Éste no sólo cambia de naturaleza sino que deja de existir, lo cual provoca la expulsión del campo de contingentes no despreciables de campesinos que no encuentran trabajo en las zonas urbanas; (d) a nivel del sector público, con el adelgazamiento del Estado y con la venta de sus propiedades a la iniciativa privada, también se instalan procesos racionalizadores que implican recortes en los empleos.

Los ejemplos previos apuntan cambios en el trabajo, no sólo en el de índole industrial, sino en el trabajo asalariado en general, en el del productor independiente, implicando la generación de contingentes de desempleados y de personas que para sobrevivir no pueden depender de una relación salarial. Las causas son variadas y entre ellas encontramos las transformaciones en los modelos de producción, en los paradigmas de desarrollo y en el balance entre el trabajo y la tecnología usada para producir.

Frente a estas constataciones preliminares que se hacen sin un apoyo empírico sostenido, la respuesta a la segunda pregunta planteada es más bien hipotética: si el trabajo por un salario deja de ser un recurso para la sobrevivencia de un número cada vez mayor de familias y personas; si estas personas tienen que pasar largos períodos en el mundo del no trabajo, sea como buscadores de empleo, sea en estado de tránsito hacia la creación de una ocupación por cuenta propia, podemos pensar que la situación hegemónica del trabajo asalariado frente a otros trabajos está debilitada.

En este último párrafo se mencionó, además del término trabajo los términos empleo y ocupación. Esto nos induce a retomar el planteamiento de Offe (que se explicita en el próximo párrafo), hecho para otro contexto social ampliamente diferente del nuestro, pero que encierra algo que posiblemente pueda ser generalizado. Si la realidad no se homogeneizó con base en el trabajo asalariado y si paralelamente surgen (o se consolidan) al lado del trabajo por un salario (industrial, en servicios etcétera) otros tipos de

trabajo, incluyendo algunos de índole arcaica como el trabajo a destajo y a domicilio, es plausible pensar que hay una implosión de la categoría trabajo. Esto ocurre justamente porque la realidad que intenta cubrir la categoría vá más allá del trabajo asalariado, incluyendo además vivencias prolongadas en el mundo del no trabajo (para el caso de los desempleados involuntarios que se encuentran buscando trabajo). Todo ello nos incita a profundizar las sistematizaciones existentes y plantear los enlaces y las diferencias entre trabajo por un salario, trabajo doméstico, trabajo por cuenta propia, trabajo independiente, trabajo a destajo, a domicilio, trabajo maquilador, trabajo en los servicios²¹, ocupación, empleo²², empleo informal, empleo precario, empleo inestable, desempleo, no trabajo etcétera.

Como la producción de sentido es una operación realizada por individuos o grupos inscritos en contextos sociales particulares, y como al producir o dar sentido se nombra la realidad y se le asignan funciones, es muy pertinente uno de los varios interrogantes planteados por Offe (1985:135): “¿puede decirse, apesar del hecho de que existe una persistencia de la población que depende del salario, que el trabajo devino menos central tanto para el individuo como para la colectividad?. (...) ¿puede hablarse de una ‘implosión’ de la categoría trabajo?”

Segundo núcleo de ideas tomadas de Offe

Es con base en los interrogantes anteriores que se organizan los párrafos que siguen, a los cuales se integran otras ideas.

Offe (1985:136), a partir de la revisión de un número importante de investigaciones realizadas en el seno de otras disciplinas (como por ejemplo la psicología), asume que hay una “erosión de los fundamentos culturales y políticos de una identidad colectiva centrada en el trabajo”, y que este hecho promueve la agudización actual de las contradicciones y dilemas previos, que marcan las formas contemporáneas de trabajo asalariado a tal punto que dicho trabajo “ya no puede ser tomado como foco de referencia y productor de significado colectivo”.

Estas aseveraciones remiten el ámbito de reflexión a cuestiones subjetivas e identitarias, además de poner en jaque la afirmación sobre la determinación macrosocial del trabajo asalariado.

En palabras de Offe: es justamente la “capacidad global de determinación macrosociológica” del trabajo asalariado “lo que en la actualidad se ha tornado cuestionable desde el punto de vista de la sociología”. Este aspecto fué relativamente tratado en párrafos anteriores. Retomemos pues la inquietud sobre si el trabajo por un salario puede o no ser considerado como referente para la producción de significado colectivo.

Según Offe (1985: 135 y 136) “en las fases iniciales del desarrollo del capitalismo industrial (...) la formación de una identidad colectiva basada en el trabajo como la fuente de la riqueza social distaba mucho de ser un fenómeno evidente”. Pero de todos modos esto ocurría porque hubo la concentración masiva y la homogeneización de la fuerza de trabajo en la industria a gran escala (tema analizado por Marx). “Esto ayudó a unificar a los obreros objetiva y subjetivamente” aunque con la presencia de ciertos dilemas graves.

En términos resumidos los dilemas se refieren basicamente a la contradicción a la que se enfrentan los obreros de aquel entonces, que se manifiesta en el plano de los intereses individuales o gremiales y en el plano de la sociedad (o sea esto se refleja en la lucha en el sistema del trabajo asalariado -por ingresos, seguridad del empleo etcétera- y en la lucha contra este mismo sistema. En la actualidad estos parámetros cambiaron.

Ya se mencionó que Offe (1985) habla de varios problemas que marcan el trabajo en décadas pasadas, sin un acercamiento detallado a la naturaleza del contexto social predominante, contexto que no es delineado mediante el establecimiento sus rasgos fundantes que, al fin y al cabo, inciden sobre las condiciones imperantes hoy día en la esfera del trabajo y en los modos de vida de los trabajadores. No hay referencias sostenidas a los modelos de producción vigentes y tampoco a los paradigmas de desarrollo.

Pero de todos modos hay algunas indicaciones de ciertos fenómenos que se exponen a continuación en términos sumamente breves: (a) las características del trabajo -que por veces es intermitente- afectan las biografías personales/ laborales conduciendo a una discontinuidad biográfica; (b) el acortamiento del tiempo de trabajo frente a la ampliación del tiempo libre; (c) el incremento (o anticipación y miedo) de la experiencia del desempleo. “La discontinuidad en la biografía laboral y la contracción cada vez más nítida del tiempo de trabajo con respecto al tiempo de la vida de la gente puede reforzar la idea de que el trabajo es un problema entre otros tantos y relativizar su función de punto de orientación (touchstone) para la construcción de las identidades individuales y sociales” (Offe, 1985: 142). Con relación al último de los tres puntos, Offe afirma aún (143): “además, en la medida en que aumenta la experiencia (o la anticipación) del desempleo, o en su caso de la salida no voluntaria de la vida económica activa (...) se incrementa el efecto estigmatizador y autoestigmatizador del desempleo, puesto que, aunque sólo apareciera concentrado en determinadas ramas de la actividad económica, el paro [el desempleo] por lo general es imputado (...) a un fracaso o culpa individual”²³.

Según hemos visto en la parte sobre cultura los “escenarios espacio-temporales (...) son, en parte, constitutivos de la acción e interacción que se dan en ellos” (Thompson, 1993: 160).

Estos escenarios espacio-temporales, para nuestros fines, deben ser pensados como el espacio laboral es decir el espacio en el que el trabajo se realiza y que moldea las biografías y las trayectorias personales o grupales.

El concepto de espacio se remite a la convivencia, al hecho de compartir experiencias, lo cual alude a la interacción social, al hecho de pertenecer a una comunidad de sentido que puede ser la fábrica, la familia, el sindicato, entre otros. Esta formulación, permite acercamientos a cuestiones identitarias ya que, tanto convivir como pertenecer son fenómenos que forman parte de los procesos de constitución/consolidación de ciertos rasgos implicados en las identidades. Habría que, para el caso de la fábrica y del sindicato, incorporar los proyectos comunes y compartidos (los cuales implican la producción de reglas, convenciones y la puesta en común de recursos o capital), como instancias incidentes no sólo en la conformación de identidades individuales, sino también colectivas y políticas²⁴.

Pero, de todos modos, si tenemos como hipótesis de que existen en términos operantes ciertos procesos racionalizadores que se enmarcan tanto en la tendencia de sustituir el trabajador por la máquina, como en la de ahorrar fuerza de trabajo en general, (agudizando con ello el desempleo), la exclusión de un gran número de personas del ámbito del trabajo asalariado provoca que, para estas personas, el escenario espacio-temporal formador de identidades laborales y políticas sufre cambios incidiendo en la experiencia obrera. Queda igualmente trastocado el sentido de pertenencia vinculado a espacios sindicales, rutinariamente vividos en términos de espacios de lucha.

Como, según Offe (1985: 138 y ss.) la producción de bienes en la contemporaneidad se genera cada vez más al margen de las actividades laborales asalariadas formales y contractuales (realizándose más bien en el seno de unidades familiares o cuasi-familiares, en el ámbito de una economía submergida, por ejemplo), existe una suerte de escisión entre el trabajo asalariado y otros tipos de trabajo²⁵.

Otro tema a comentar es el relativo al declive de la ética del trabajo, tema interligado con la valencia subjetiva del trabajo al interior de la población trabajadora. Habla de una especie de descentramiento del mundo del trabajo con respecto a otras esferas de la vida, señalando al mismo tiempo el desplazamiento del trabajo hacia los márgenes de las biografías individuales. Esto significa un proceso de fragmentación del mundo-de-vida de los trabajadores, proceso que descentra, o mejor resta importancia, al mundo del trabajo como instancia conformadora de subjetividades e identidades, que pasan a formarse primordialmente en el mundo del no trabajo (a esta formulación se aplica justamente la crítica expuesta al inicio de esta parte del texto).

Alude reiterativamente a la probabilidad de que el trabajo por un salario no juegue “un papel central como norma de referencia integradora de la personalidad, a los efectos de la conducción de la vida” (Offe, 1985: 140).

Con base en la revisión de varios aportes de la psicología que apuntan los efectos negativos de tales situaciones sobre la subjetividad y la organización de la vida tanto individual como familiar, Offe (1985:

147) adelanta varios argumentos, de los cuales retomo dos: la emergencia de la cultura del desempleo y la crisis de la sociedad del trabajo .

La emergencia de la cultura del desempleo atañe la organización de los modos de vida, los valores que se tiene, influyendo también en la importancia jerarquizada que individuos y grupos otorgan a las distintas actividades que desempeñan cotidianamente de forma cuasi-simultánea (Schütz, 1974). Hay una suerte de resignificación social del trabajo asalariado como eje ordenador de los procesos jerarquizadores de actividades cotidianas. Todo ello implica también una disminución de su importancia (del trabajo por un salario) en la construcción social del sentido. Más precisamente, queda fuera de las aspiraciones de gran parte de la población el organizar su modo de vida, su rutina, su mantenimiento, con base en un trabajo estable, con prestaciones sociales aseguradas, con ámbitos de lucha que matizan los imperativos de las relaciones sociales asimétricas y jerárquicas de poder. En todo ello interviene igualmente una no integración en los campos de interacción de índole sindical, ausencia relacional que atañe igualmente el cuadro de las posibilidades presentes y futuras.

La crisis de la sociedad del trabajo puede relacionarse con un cambio profundo en los determinantes macro-sociológicos que ejercen influencia en la constitución de la sociedad. Pero si pensamos los determinantes macro-sociológicos desde la propuesta de la sociología de la cultura (sobretudo Thompson, 1993:403), según la cual, dichos determinantes operan mediante los contextos sociales marcados por “procesos sociohistóricos” que son estructuralmente formados a la vez que constituyen espacios “dentro de los cuales y por medio de los cuales tienen lugar las acciones humanas”, la crisis de la sociedad del trabajo tiene mucho que ver con la situación en que se encuentran los trabajadores, con las relaciones que estos entablan con los patrones, con los modelos de producción en que se insertan y con los paradigmas de desarrollo (puntos que, como ya se dijo, Offe - en el texto bajo examen- no trata de forma sostenida).

Aquí tiene cabida retornar a las cuestiones planteadas por De la Garza y Campillo (1998), referidas a la formación de identidades colectivas, para dejarlas como un marco de reflexión.

(a) “ ¿las nuevas heterogeneidades entre obreros y sus mundos no articulados constituyen un obstáculo absoluto para la formación de una identidad colectiva?”; (b) ¿esta cuestión nos remite al “fin del mundo del trabajo (...) como espacio central de acción de los trabajadores?”; (c) ¿tal situación provoca “el fin de la clase obrera como potencial opositora a la sociedad del capital y como portadora de proyectos colectivos globales alternativos”? (De la Garza y Campillo, 1998: 41).

Tercer núcleo de ideas tomada de Offe.

Resulta relevante para el entendimiento de los temas en cuestión la conceptualización del trabajo, entendido como deber (duty) y como necesidad (necessity). Vale la pena recalcar que la formulación respecto al trabajo, entendido en esta doble acepción, es presentada en este ejercicio de modo simplificado:

Si lo entendemos como un deber (duty), es decir “un deber moral de la persona humana (...) el trabajo es el eje de la vida recta y moralmente buena”. Si lo entendemos como una necesidad (necessity), es decir como un imperativo, “deviene la condición ineludible de la sobrevivencia física” (Offe, 1985: 141).

Con relación a la primera caracterización del trabajo -como deber- más bien como un deber moral de la persona humana, Offe (1985: 41) afirma que “fracasa no (...) a causa de la erosión de las tradiciones culturales de índole religiosas o secularizadas”²⁶. El incremento del hedonismo centrado en el consumo también parecería no intervenir de manera fuerte en dicho fracaso.

Arguye que “el poder de la ética del trabajo fracasa o es debilitada por el hecho de que ella solo puede funcionar en términos generales, bajo condiciones que (...) permitan a los trabajadores ejecutar su trabajo como personas actuantes y moralmente reconocidas” (Offe, 1985: 141). Esto implica una pre-condición: que los trabajadores puedan actuar moralmente como titulares de los “deberes morales de la persona humana”. Pero existe el sentimiento de que es completamente dudoso que “en la actualidad esta pré-condición esté siendo satisfecha”.

Para ilustrar la idea, en el texto bajo examen, se esgrime el argumento de que “los procesos de racionalización técnica y organizacional -al menos en la medida que siguen la pauta de la ‘taylorización’- parecen apuntar más bien a eliminar de la producción industrial inmediata el factor humano, incluídas sus capacidades morales” (Kumar, citado por Offe, 1985: 141).

Con el no cumplimiento de las pre-condiciones antes mencionadas (facilitadoras de la orientación moral hacia el trabajo) dicha orientación no entra en la conformación tanto subjetiva como objetiva de la red de derechos que tienen las personas que trabajan. Las situaciones de desempleo y de vivencias del no trabajo socavan el “orgullo del productor (...) perdiéndose de esta manera la vertiente subjetiva de la profesión o del trabajo” (Offe: 1985: 143).

Con relación al trabajo como necesidad (necessity) son importantes ciertas ideas de Hannah Arendt (1993) que establecen, por un lado, la distinción entre la vida humana como un conjunto de actividades que buscan elevar a los individuos de la vida misma y por otro, las actividades tendientes a producir y reproducir el esfuerzo requerido para la sobrevivencia. Otro aspecto a destacar, según Arendt, es que una actividad es tanto más humana (pongamos por caso el trabajo) cuanto más se distancia de la necesidad²⁷.

El trabajo entendido como necesidad (necessity) se inscribe en el marco de una actividad ineludible y compulsoriamente ejercida que produce y reproduce las condiciones necesarias para la sobrevivencia.

Con base en los razonamientos de este tercer núcleo de ideas tomadas de Offe, cabe indagarnos: si no se dan las pre-condiciones y las condiciones requeridas para el ejercicio del trabajo como deber (por una fracción importante de la población), ¿qué pasa?: ¿hay un reforzamiento contemporáneo del trabajo como necesidad, desplazando aún más la utopía, hasta ahora no cumplida, de exigencia de actividades que vayan más allá de la búsqueda de la simple sobrevivencia?

Como se trata de un ejercicio preliminar, este texto no presenta conclusiones. Cabe apenas plantear que, de los argumentos integrados a lo largo de la exposición, se puede derivar la idea de que se trata más bien de la pérdida de valor (o sea de la valencia tanto subjetiva, como macrosocialmente instituida) del trabajo asalariado (que ha sido hasta ahora, uno de los ejes organizadores de las relaciones sociales en el capitalismo) y no tanto de la pérdida del valor o de la valencia objetiva y subjetiva del trabajo en su conjunto. Cabe recuperar también una idea de Hyman (1998) quien, al indagarse sobre la naturaleza de los cambios en el ámbito del trabajo y de la sociedad, arguye que los cambios jamás son absolutos. Por lo tanto jamás debe perderse la sensibilidad para captar el “significado tanto del flujo [es decir del cambio] como de la estabilidad (...) y también la relación entre ambos” (Hyman, 1998: 8).

Bibliografía

- Arizpe, Lourdes (coord.), Dimensiones culturales del cambio global, CRIM/UNAM, México, 1997.
- Arendt, Hannah, La condición humana, Editorial Paidós, México, 1993.
- Bell, Daniel, Las contradicciones culturales del capitalismo, CONACULTA/Alianza Editoria, México, 1989.
- Berger, Peter On the concept of alternatives in development. Occasional Paper 72/1, Vienna, Vienna Institute for Development, (1967).
- Bourdieu, Pierre, La distinction. Critique sociale du jugement, Les Éditions Minuit, París, 1979.
- Bourdieu, Pierre, Le sens pratique, Les Éditions Minuit, Paris, 1980 a).
- Bourdieu, Pierre, Questions de Sociologie, Les Éditions Minuit, Paris, 1980 a)
- Bourdieu, Pierre 1985, “Dialogue à propos de l’histoire culturelle” en Actes de la Recherche en Sciences Sociales, núm. 59, École des Hautes Études en Sciences Sociales, Paris, 1985.
- Conrads, Ulrich, Arquitectura, escenario para la vida, Hermann Editores, Madrid, 1977
- De la Garza Enrique y Marcia Campillo, “Hacia adonde va el trabajo humano?” en Trabajo, (Nueva época) año I, núm.1, enero junio, Centro de Análisis del Trabajo (CAT), México 1998.
- García-Canclini, Nestor, “Desigualdad cultural y poder simbólico” ed. mimeo, 1987.

- García-Canclini, Nestor, Cultura híbridas, Grijalbo, México, 1990
- Geertz, Clifford, La interpretación de las culturas, Gedisa, México, 1993.
- Giddens, Anthony, Capitalism and modern social theory. An analysis of the writings of Marx, Durkheim and Max Weber, University Press, Cambridge-Londres, 1971.
- Giddens, Anthony, New Rules of Sociological Methods, Anchor Press, Londres, 1976.
- Giddens, Anthony, La transformación de la intimidad. Sexualidad, amor y erotismo en las sociedades modernas, Cátedra, Madrid, 1998.
- Giménez, Gilberto, “Definiciones de la cultura bajo el ángulo semiótico: notas para el seminario impartido en la FLACSO”, (ed. mimeo), México, 1999.
- Giménez, Gilberto, “Importancia estratégica de los estudios culturales en el campo de las ciencias sociales” (ed. mimeo) IIS-UNAM, México, 1998.
- Giménez, Gilberto, La problemática de la cultura en las ciencias sociales, (mimeo), SEP/COMECOS, México s/f.
- Goffman, Erving, La presentación de la persona en la vida cotidiana, Amorortu editores, Buenos Aires, 1992
- Hyman, Richard “La teoría de la producción y la producción de la teoría” en Trabajo, (Nueva época) año I, núm 1, enero junio, Centro de Análisis del Trabajo (CAT), México 1998.
- Marshall, Barbara L., Engendering Modernity. Feminism Social Theory and Social Change, Polity Press/Blackwell Publishers, Oxford, 1994.
- Offe, Claus “Work: the Key Sociological Category” en John Keane (editor) Disorganized Capitalism. Contemporary Transformations of Work and Politics, The MIT Press, Cambridge-Massachusetts, 1985
- Offe, Claus y Rof G. Heinze, Beyond Employment. Time, Work, and Informal Economy, Temple University Press, Philadelphia, 1992.
- Oliveira, Orlandina y Vania Salles, “Reflexiones teóricas para el estudio de la fuerza de trabajo” en Argumentos, núm, 4, Universidad Autónoma Metropolitana- Xochimilco, México, 1988.
- Ownitz, Aron, Stanley y William Difazio, “La pérdida de sentido del trabajo” en Trabajo, (Nueva época) año I, núm.1, enero junio, Centro de Análisis del Trabajo (CAT), México 1998.
- Salles, Vania y José Manuel Valenzuela, “Ámbitos de relaciones sociales de naturaleza íntima e identidades culturales: notas sobre Xochimilco” en Revista Mexicana de Sociología, vol. LIV, núm 3, IIS-UNAM, México, 1992.
- Schütz, Alfred. El problema de la realidad social, Amorrortu editores, Buenos Aires, 1974.
- Thompson, John B., Ideología y cultura moderna. Teoría crítica social en la era de la comunicación de masas, Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, México, 1993.
- Williams, Raymond, Culture and Society, Penguin Books, Londres, 1958
- Wolf, Erik, “Nuevos enfoques sobre la cultura: perspectivas antropológicas” en Lourdes Arizpe (coord.), Dimensiones culturales del cambio global, CRIM/UNAM, México, 1997.

Notas

* Profesora-investigadora del Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México. Agradezco a Raquel Guzmán, becaria de investigación del Colmex, la versión computarizada del organigrama.

1 Con relación a lo expuesto hasta ahora y para enfatizar la aseveración previa sobre la importancia de las relaciones sociales para los análisis culturales, cabe aludir a Marshall (1994), que desde una

perspectiva feminista afirma que: la realidad está constituida, nominada y organizada por los sujetos (individuales o colectivos) que en ella se hallan insertos, pero bajo los imperativos de las relaciones del género. O sea la realidad se presenta, en los términos de Marshall, como una realidad gendered. Así el género -en tanto que relación social- confiere un sentido a la realidad y a sus instituciones, asignándoles funciones (como la de reproductora de las desigualdades entre hombres y mujeres provenientes de la diferencia de los sexos), imponiéndose también en el ámbito de los valores, de las creencias, en fin, incidiendo en la visión de mundo. Como es una operación de la cultura otorgar sentido a la realidad y como las relaciones de género -según lo dicho- son otorgadoras de sentido, es imposible pensar la cultura desde una óptica que excluya el género.

2 Encontramos en la lingüística de Saussure elementos valiosos para conceptualizar sociológicamente los significados.

3 Tal conceptualización, según Thompson (1993), representa más bien una modificación de la propuesta de Geertz (1993) que una alternativa conceptual distinta. A diferencia de la propuesta de Geertz, se toman en cuenta los contextos y procesos estructurados socialmente, pero se preservan los núcleos centrales de la concepción simbólica de la cultura, ineludiblemente deudora de la perspectiva semiótica, es decir la que orienta la investigación de los sistemas de signos y símbolos producidos en el marco de la vida social. Además, Thompson expone lo que llama el marco metodológico de la hermenéutica, exposición que no trataremos en el corpus de esta breve ponencia.

4 Otro ejemplo: el capitalismo naciente (como lo veremos al examinar la propuesta de Offe) trajo paulatinamente cambios de fondo en el trabajo que, en este contexto, pasó a ser libre de las trabas feudales y asumió la forma de trabajo puro.

5 Resumidamente el capital económico abarca la propiedad, el salario, los frutos del trabajo que se venden, los bienes financieros, la riqueza en general etcétera.

6 Resumidamente, el capital cultural se remite a los conocimientos (informales o escolarizados) que se logran; a las habilidades que se disponen; a las redes sociales que se construyen etcétera.

7 Resumidamente el capital simbólico se remite al prestigio social -autoconstruido o heredado mediante redes familiares, apellidos etcétera-; a la legitimidad de las acciones desarrolladas por las personas; al reconocimiento por el desempeño a lo largo de una vida; a la legitimidad y reconocimiento de una posición social determinada (puestos); alude a premios, distinciones y recompensas otorgadas a individuos y grupos.

8 Es importante tener presente que las reglas y convenciones forman parte del ámbito de las instituciones sociales. Pero ahí tienen el atributo de constituir más bien objetivaciones y externalidades (como lo veremos más adelante), adquiriendo principalmente la forma de códigos, leyes escritas etc.

9 Es importante retener la siguiente afirmación de Thompson (1993: 167): “si bien las instituciones sociales son parte integral de los campos de interacción, no son coextensivas a los últimos. Hay muchas acciones de interacciones que ocurren dentro de los campos, pero fuera de instituciones específicas. Por ejemplo, un encuentro casual en la calle entre amigos. Pero el hecho de que muchas acciones e interacciones se presenten fuera de instituciones específicas no implica (...) que tales acciones e interacciones no sean afectadas por el poder y los recursos, las reglas y los esquemas (...)”.

10 Para Giddens (1976: 164) las instituciones “estructuran prácticas sociales que tienen una amplia extensión espacial y temporal”. Giddens alude al tiempo de larga duración de Braudel, lo cual otorga a las instituciones rasgos similares a los atribuidos por Thompson. Para otros elementos de la propuesta de Giddens, véase Oliveira y Salles (1988: 21)

11 Thompson ilustra sus ideas con referencias a la Ford Motors Co., y a la BBC de Londres.

12 Esto se ejemplifica puntualmente con las leyes generales de cada país que rigen el trabajo y las relaciones laborales, con los estatutos de los sindicatos. Se ilustra también con las prescripciones y controles sobre la vida familiar, inscritas en los Códigos Civiles y en las Constituciones de cada país.

13 Recordemos de manera breve qué entiende Thompson (1993: 403) por contexto social: “los contextos sociales son espacios marcados por procesos sociohistóricos dentro de los cuales y por

medio de los cuales tienen lugar las acciones humanas y también la producción y recepción de formas simbólicas. Acciones y formas simbólicas llevan las huellas de las relaciones sociales características de tal contexto”

14 Para los detalles véase De la Garza y Campillo (1998) principalmente las páginas 42, 43 y 45.

15 La base laboral de índole feudal reposa, según Giddens, (1971:30) en la agricultura campesina, sector que posteriormente pasa por el proceso de “desapropiación de sus medios de producción” (Marx, citado por Giddens, 1971: 31).

16 Esta manera de nombrar el trabajo, como una relación social en su forma pura, refiriendo el trabajador libre, es usada hoy día para indicar la emergencia de nuevas relaciones sociales en el ámbito de la vida en pareja. Se usa la expresión relación pura o pura relación para indicar nuevas pautas adoptadas por la conyugalidad, ahora despojada de trabas y que es libre (véase Giddens, 1998). Este ejemplo se utiliza solamente para indicar la importancia del concepto relación pura, ahora aplicado no tanto a la relación trabajo-capital y su consecuencia, la fuerza de trabajo libre (por oposición a las relaciones feudales), sino más bien a la conyugalidad, hoy día marcada, más que antes, por “uniones libres”, por divorcios, por elecciones de diversas parejas en el curso de vida de las personas.

17 Es decir, sabemos que la predicción de una homogeneización de las relaciones sociales con base en el trabajo asalariado no se verificó en los países desarrollados, tampoco en los países que adoptaron la vía socialista de organización de la sociedad, mucho menos en los países subdesarrollados y entre ellos los nuestros.

18 Tomado de Di Cristofaro Longo (obra citada)

19 Este apartado amerita la inclusión de una revisión de la bibliografía especializada sobre el trabajo en México o en América Latina, con el fin renovar argumentos y contar con evidencias concretas sobre los puntos indicados, procedimiento que se adoptará para la próxima versión del texto.

20 Cabe recordar la propuesta de Berger (1967) que plantea que nuevos procesos racionalizadores pueden tener un efecto desinstitucionalizador y desplazar entornos formadores de las identidades.

21 Para una discusión de la naturaleza del trabajo en el sector servicios véase De la Garza y Campillo (1998)

22 Son de relevancia las diferenciaciones presentadas por Hannah Arendt (citada por Ownitz, Stanley y Difazio, 1998:57) entre labor y work (Algunas ideas de Arendt serán retomadas en los comentarios de la propuesta de Offe (1985) sobre el trabajo como deber (duty) y el trabajo como necesidad (necessity).

23 Offe (1985: 143) recurre a las afirmaciones de Kumar (1989 citado por Offe, 1985: 143) en la que dice: “afrontamos un futuro en que el desempleo será una experiencia normal y no atípica de la población”.

24 Este último aspecto guarda relaciones con la creación de posibilidades para las luchas obreras, posibilidad que se genera mediante la integración social de los trabajadores la cual encuentra su ámbito privilegiado en la fábrica y en el sindicato. De la Garza y Campillo (1998: 48) esgrimen argumentos para esta discusión, afirmando que: “el obrero típico en decadencia (obrero fabril, hombre estable en el trabajo y sindicalizado) es una ficción (...) El obrero típico de la gran industria pesada siempre fué una minoría según países” Además “no siempre fué la vanguardia de las luchas obreras”.

25 Offe (1985: 137) se refiere también, para el caso de Alemania, al surgimiento de una nueva clase media, a su presencia política y es con relación a este tema, retrotraído a la cuestión del placer del consumo, que habla del hedonismo (Offe, 1985: 137). Concluye con consideraciones respecto a la necesidad de quitar la univocidad del concepto de trabajo y predica la utilidad de pensar en la coexistencia/ confrontación de criterios de racionalidad dispares.

26 Aquí hay una referencia Max Weber cuando teje un vínculo entre la ética religiosa (en el caso la protestante) y el espíritu del capitalismo, que apunta más bien a cuestiones de índole cultural y no tanto económicas, aunque en esta formulación el trabajo asalariado constituye tanto un supuesto como una necesidad para el espíritu capitalista (es decir la cultura empresarial). Hay también una referencia posiblemente divergente de la de Daniel Bell, para quien -en un texto editado por primera vez en 1970- muchos de los problemas contemporáneos del trabajo encuentran (por lo menos en parte) su origen en el quiebre agudo de la ética protestante (véase Bell, 1989). Offe, como se menciona en el texto, atribuye el fracaso del trabajo como deber moral no al rompimiento de la ética del trabajo y al surgimiento de hedonismo, sino principalmente a la inexistencia de condiciones sociales de producción para el ejercicio del trabajo.

27 Estos razonamientos sirven de trasfondo para pensar la dignificación del ser humano, la organización del tiempo de trabajo y del tiempo libre, las condiciones de trabajo adecuadas a la naturaleza humana, la cultura del desempleo, cuestiones todas involucradas en el debate sobre el trabajo y el no trabajo.

Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado*

Fernando Urréa Giraldo**

Universidad de Cali, Colombia

En el mes de septiembre de 1999 la multinacional francesa Michelin –ubicada entre las tres primeras empresas mundiales productoras de llantas- anuncia la supresión de 7500 empleos en su factoría de Clermont-Ferrand y en otras fábricas de Europa. La justificación señalada por la administración de la empresa es mejorar su capacidad competitiva en el mercado mundial de llantas. Ante el anuncio se disparan al alza la cotización en la bolsa de París de las acciones de la empresa. Este año y el anterior han sido los de mejores resultados económicos de la empresa durante la década del 90, con una expansión sin precedentes en la historia de la empresa de su capacidad productiva. Según el economista Thomas Coutrot, especialista del comercio mundial, el caso Michelin no es un comportamiento aberrante. El anuncio de eliminación de puestos de trabajo y el aumento de las utilidades para los accionistas ya se ha verificado en otras empresas francesas en el último año, Peugeot, Renault, Danone, Alcatel y Elf. A comienzos del año Renault hizo el cierre de su planta en Bélgica. *“Es la consecuencia de la toma del poder de los accionistas en las empresas, anota el economista. Esta nueva exigencia de rentabilidad de los capitales, que los inversionistas quisieran mantener en un 15% anual cualesquiera que sean los sectores, ha acompañado la liberalización de los mercados de capitales y la concentración financiera que operan luego de 10 años”*. Le Monde, édition électronique, 10/12/99.

La segunda semana de septiembre de 1999 la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (Colombia) abrió un concurso para 35 empleos destinados a la limpieza y mantenimiento de alcantarillas en las calles de la ciudad. El salario previsto era el mínimo legal o ligeramente superior al mínimo (no más de 1.5 salarios mínimos, entre 123 y 185 dólares). Se presentaron alrededor de 3500 personas para este concurso, entre los 20 y 45 años, alrededor de un 40% mujeres. Predominaba personal con bachillerato completo, estudios postsecundarios y universitarios completos. Por lo menos un 15% de los oferentes eran profesionales desempleados con experiencia en diferentes campos. Más del 60% de los oferentes eran desempleados cesantes, de los cuales una buena parte había tenido una experiencia laboral de más de dos años en empleos de oficina o en empleos de planta (industria) en oficios semicalificados y calificados con más de dos salarios mínimos. (Diario El Tiempo, 15 de septiembre de 1999.)

El Comité Empresarial del Valle del Cauca (Colombia) por boca de sus representantes ha venido insistiendo a lo largo del primer semestre de 1999 en una medida de emergencia para enfrentar el desempleo, de forma tal que se incentive la generación de empleo. Para tal efecto la propuesta ha asumido el nombre de “despeje laboral” para los empresarios, o sea la creación de territorios en varias zonas del país y sobre todo de la región del Valle del Cauca, una de las regiones más afectadas por las altas tasas de desempleo abierto (hacia junio de 1999 del orden del 21% de la población activa), en los que deje de operar la legislación laboral existente y el mercado libre de trabajo no tenga cortapizas. La imagen de “despeje” procede del acuerdo hecho entre la administración del presidente Pastrana y el movimiento guerrillero de las FARC (Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia) para el despeje de toda la fuerza pública (ejército y policía), dejando sólo las autoridades municipales (alcaldes) en cinco municipios del país desde noviembre de 1998, con el objetivo de llevar a cabo las conversaciones de paz entre el gobierno y el grupo insurgente. Declaraciones de Rodrigo Velasco, dirigente empresarial gremial del Valle del Cauca, febrero de 1999.

Nuevas reglas del juego empresariales con menos compromisos laborales

La invitación que se nos ha hecho para discutir los retos teóricos de las investigaciones en el mundo del trabajo hacia el siglo XXI, en diferentes campos de la sociología del trabajo y la llamada sociología económica, podría parecer una convocatoria para pensar en desarrollos idealizados sobre los cambios que los discursos empresariales y tecnocráticos nos anuncian como lo ineluctable y deseable en un planeta globalizado. El término que ha venido acuñándose desde mediados de la década pasada en los estudiosos de estos campos y que hoy en día se ha convertido en una palabra mágica para referirse a lo correcto en las relaciones laborales, en el espacio de la organización del trabajo, y en general a los mercados de trabajo, es el de flexibilización. Alrededor de este término se conjugan las mejores intenciones por los apologistas de la globalización y de una racionalidad intrínseca del mercado, en cuanto se considera como el mecanismo social óptimo para la asignación de recursos y distribuidor de recompensas y castigos entre los agentes económicos y sujetos sociales.

En la lectura de empresarios y tecnócratas, la flexibilidad laboral se asume como la mayor disposición posible del trabajador, en tiempo, lugar e intensidad del esfuerzo acometido, para llevar a cabo un conjunto de tareas bajo un contrato por el cual se retribuye el producto del trabajo (bien o servicio) realizado, según unos requerimientos de calidad de éste. Algunos autores conocidos (Boyer, 1986; Castel, 1996) la han denominado flexibilidad externa¹. En el lenguaje de las modalidades de contratación laboral el punto máximo de flexibilidad se da vía el contrato por producto o tarea ejecutada. Entre las modalidades clásicas de flexibilidad se distingue de una manera especial, asociada más a la fuerza de trabajo no calificada y a lo largo de todas las etapas del capitalismo desde sus orígenes históricos en las diferentes sociedades, el trabajo a destajo o remunerado por pieza o ejecución de una tarea. Curiosamente esta figura social se esconde detrás de los diversos discursos apologéticos de la flexibilización, aunque pocos estén dispuestos a hacerlo explícito.

Es un hecho que estos discursos han cobrado importancia a partir del derrumbe del paradigma de la sociedad de “pleno empleo” y “empleos de por vida” desde la década del 80, tanto en los países capitalistas más desarrollados europeos con una larga tradición de regulación en las relaciones laborales mediante fuertes Estados de bienestar (casos típicos, Francia y Alemania), como en otras sociedades en América Latina y en Asia, en las que los sistemas de regulación del trabajo y modalidades históricas del bienestar social tuvieron un desarrollo muy desigual y en muchas ocasiones limitado. El aumento y consolidación del desempleo en las diversas sociedades corre pareja al colapso de los sistemas de seguridad social, y con ello la crisis del modelo de bienestar (Urrea, 1999:51-54). Durante la década del 90 ha sido cada vez más frecuente en varios países europeos y en Estados Unidos el licenciamiento de trabajadores en diferentes niveles de calificación en las grandes empresas. Este fenómeno se ha acelerado ante la intensificación de las fusiones de grandes conglomerados industriales y de servicios (financieros, de distribución y comercialización, transporte, etc.). Además ha tomado carrera entre las políticas de gestión de la mano de obra a lo largo de los años 80 y 90 la combinación del denominado “outsourcing” (término empleado para hacer referencia a la subcontratación) con la reducción de personal en diferentes fases de los procesos productivos. Ya sean las fusiones empresariales o las políticas de racionalización en el uso de la fuerza laboral, a medida que se ha intensificado la competencia internacional en todos los mercados de bienes y servicios, hay un esfuerzo empresarial dirigido a reducir las plantas de personal estables y con empleos de por vida en las grandes y medianas empresas de los países de capitalismo avanzado.

Según Serrano Pascual (1998: 43-44), al hacer referencia a las estrategias empresariales contemporáneas que están detrás de los discursos de flexibilidad laboral, que para la autora significan el regreso a un paradigma liberal a la hora de buscar soluciones a la crisis del mercado de trabajo, para enfrentar la situación de desempleo: “asistimos en el momento actual a un incremento de condiciones laborales cuya regulación contractual o bien no existe (aumento de la economía sumergida, trabajo a domicilio, etc.) o bien cada vez impone menos condiciones de protección del trabajador (eliminación de regulaciones políticas respecto a la duración o recesión del contrato)(..). Si el contrato laboral surgió como un reconocimiento de la desigualdad intrínseca de los individuos, la pérdida de las responsabilidades contractuales, es el resultado de esta transformación en la piedra angular de orientación

del debate acerca del desempleo. La orientación de los poderes públicos parece encaminarse sola y únicamente a combatir el desempleo, olvidando que la degradación de la condición trabajadora es un problema tan grave como el aumento del desempleo”.

¿En qué medida los discursos empresariales, de políticas públicas y tecnocráticos cada vez más reiterativos y osados sobre la flexibilización laboral, están señalando para diferentes sociedades (europeas, latinoamericanas, la misma norteamericana y en otros espacios planetarios) la puesta en marcha de un modelo de relación social en el trabajo, casi exclusivamente basado en los dictámenes del mercado? ¿Cómo entender esta tendencia a partir de la reconstitución de las estrategias empresariales en el capitalismo contemporáneo de las últimas dos décadas, que opera crecientemente bajo un patrón de globalización? ¿Podemos esperar que esta tendencia se intensifique en el primer decenio del siglo XXI? Estas preguntas orientan los contenidos de este ensayo, sin pretender que él vaya a responderlas de modo exhaustivo, simplemente abre consideraciones sobre una temática que requiere una mayor discusión teórica en el contexto de la reestructuración de fuerzas en el mundo del trabajo entre capitalistas y trabajadores en las sociedades contemporáneas.

Ferry (1997: 7-9), apunta a las características de los nuevos patrones de acumulación y de control de las empresas que permiten entender los cambios de reestructuración empresarial ya en marcha, tanto en países capitalistas desarrollados y muy regulados en el campo laboral (casos francés y alemán) como en los de débil regulación (Estados Unidos y Gran Bretaña), al igual que en las diferentes sociedades capitalistas en América Latina, Asia o África, con grados de desarrollo industrial muy diversos y también enormes variaciones en materia laboral. Un primer punto es que hoy en día cuando una gran empresa toma la decisión de reducir la nómina de trabajadores es inmediatamente sancionada en forma positiva por la bolsa. En segundo lugar, ya no es más cierto que el crecimiento de la producción en las empresas esté ligada a la expansión del empleo en ellas, por ello hay una desconexión entre la esfera económica y la social en la dinámica empresarial de las grandes firmas. En tercer lugar, el comando o control de las grandes empresas está en manos del sector financiero organizado ahora en nuevas modalidades, por lo cual la lógica de los rendimientos es la del inversionista (bolsa, bancos), sacrificando todo lo que aumente los beneficios, lo que explica a la vez la separación entre las dos esferas anotadas en el punto precedente. En una línea complementaria apunta Warde (1999, *Le Monde Diplomatique*, Octubre), al indicar que “el elemento más inquietante se mantiene sin embargo en la parte creciente de la economía financiera en la economía real. Entonces que la capitalización bursátil no constituía más que el 50% del producto interior bruto americano en 1988, ella ahora representa más del 150%. El portafolio bursátil representa el 25% de los activos de los americanos (para 1999), contra solamente el 8% en 1984. En 1997 el 43% de los americanos adultos invertían en la bolsa contra 21% en 1990. Los valores bursátiles totalizaban 13 mil millones de dólares en 1990. El monto actual es de 231 mil millones de dólares”. La lógica de los fondos financieros atraviesan la economía “real” y la subordinan de acuerdo a los juegos de circulación internacional de capitales buscando mejores opciones de inversión. Este aspecto es clave para comprender las decisiones empresariales en los distintos países capitalistas –incluyendo los casos de la China, Vietnam, Cuba- respecto a las decisiones organizativas de la producción de bienes y servicios y la gestión de la fuerza laboral. Por supuesto, cada país, cada sociedad tiene sus características institucionales y políticas, las cuales también tienen un peso significativo y por lo mismo median en esta lógica de acumulación.

Desregulación bajo el terror del mercado, globalización y nuevas formas de organización de la producción

Entre los discursos tecnocráticos más sobresalientes en la construcción de políticas públicas favorables a la globalización, entendida como apertura de las diferentes economías y una desregulación generalizada de las múltiples esferas económicas y sociales, aparece el llamado Consenso de Washington (CW)². Es un hecho que ellas a su vez han permitido una mayor sofisticación a los reclamos empresariales en su negociación frente al Estado y las mismas organizaciones sindicales. Se destaca en esta perspectiva tecnocrática el énfasis en la lógica del mercado como soporte de una economía competitiva que debe tocar a todos los actores sociales implicados. En este contexto, Williamson (1998:59) alude en forma explícita a la necesaria ampliación en las transformaciones del mercado de

trabajo, bajo el argumento del mercado, como mecanismo que disminuye las desigualdades sociales: “la desreglamentación que se ha llevado a cabo hasta el momento ha omitido, en la mayor parte de los casos, al mercado laboral. Esta tendencia es comprensible desde una perspectiva política, dado que los principales beneficiarios de la regulación del mercado laboral suelen ser los elementos políticamente más activos de entre los que se consideran “desamparados”; pero esta tendencia es también desafortunada, puesto que los auténticos beneficiarios están lejos de ser los elementos menos privilegiados de la sociedad, y sus ganancias provienen a costa de aquéllos que viven en las peores condiciones. Por ejemplo, la regulación de los despidos supone una pérdida de puestos de trabajo en vez de su conservación. La mayoría de las restricciones laborales deberían eliminarse, aunque se puede llegar a justificar la existencia de un salario mínimo básico, dado que es bueno arriesgar un número reducido de puestos de trabajo por un sueldo más elevado para un trabajador que cobra poco”.

La lógica del modelo es que si se deja actuar el mercado en las relaciones laborales, es decir, se desregula su funcionamiento, como se entiende la flexibilidad en cuanto libre disposición del trabajador sin que medien controles, el propio mercado va a retribuir mejor –asignación de recursos- a los actores sociales implicados. Curiosamente la libre disposición de la fuerza de trabajo sin reglamentación o con la mínima indispensable es una forma eufemística de encubrir la violencia entre los sujetos sociales por competir a cualquier precio para obtener cualquier trabajo, no importa las condiciones en que éste se lleva a cabo. Por esta razón, me permito aquí introducir el término usado por Adalberto Moreira Cardoso (1999: 176-181) y luego incorporado por Luz Gabriela Arango (1998: 196) de *terror del mercado*, para referirse estos investigadores a dos procesos de despido masivo en dos empresas del sector textil en Brasil y Colombia. Si consideramos el fenómeno social que se produce con el desempleo ante el cierre de una empresa o la drástica reducción de la planta de personal, los trabajadores pierden su capacidad de respuesta y negociación de manera radical. Este fenómeno opera como un alto riesgo o incertidumbre que violenta la vida de los sujetos individuales y colectivos en los que los trabajadores se ven obligados a terminar por aceptar cualquier trabajo a cualquier precio al dejar de operar los mecanismos de regulación laboral, incluso los legales. El terror del mercado caracterizado por los autores anteriores como la amenaza del despido o su implementación es una modalidad típica de disciplinamiento de la fuerza laboral, a partir de la redefinición de la subordinación del trabajador, en la que su pérdida de capacidad de negociar lo lleva a una relativa completa indefensión al punto de aceptar peores condiciones de trabajo para no quedar desempleado. Por supuesto, tampoco este doblegamiento garantiza que el empleador va a conservar al trabajador, porque la lógica de la desregulación forma parte de procesos más amplios de reestructuración productiva en los que la supervivencia de la misma empresa está en juego a medida que se profundiza la globalización.

Ahora entremos a discutir qué tiene que ver la desregulación laboral sustentada en el terror del mercado con la globalización, y en qué medida la flexibilización de los mercados de trabajo bajo estas condiciones está afectando a diferentes sociedades contemporáneas.

La globalización en términos de Beck (1998: 30) es un proceso amplio “que crea vínculos y espacios sociales transnacionales, revaloriza culturas locales y trae a un primer plano terceras culturas....”. Para este autor una de las particularidades de este proceso contemporáneo de finales del presente siglo y quizás uno de los fenómenos sociales que puede llegar a caracterizar mejor el siglo XXI es “la “translocalización” de la comunidad, el trabajo y el capital...” (op.cit.:31). La producción de espacios “transnacionales” empresariales, al diferenciar los lugares de inversión, de producción, de declaración fiscal y de residencia de los capitalistas se están afectando los antiguos controles de los Estados nacionales y los actores sociales comprometidos en ellos, sobre todo las organizaciones sindicales³. Esto significa además que la dinámica de la globalidad capitalista para Beck es destructora de trabajo, tanto en el número de empleos como en la calidad de los mismos, al referirse este autor especialmente a las sociedades europeas. “El paro ya no es un destino marginal: nos afecta potencialmente a todos, y también a la propia democracia como forma de vida. A Lo que se ha presentado como un remedio –la flexibilización del mercado laboral- no ha hecho más que ocultar la terrible enfermedad del paro; no lo ha curado en absoluto. Al contrario, cada vez es mayor el paro, así como los casos de trabajos a tiempo parcial, (y) las precarias relaciones contractuales. En otras palabras, que el volumen del trabajo

remunerado está desapareciendo a marchas forzadas y nos estamos dirigiendo a toda velocidad hacia un capitalismo sin trabajo, y ello en todos los países posindustriales del planeta” (op.cit.:92-93).

Por otro lado, Beck coloca el discurso empresarial y tecnocrático de la desregulación laboral como parte de los recursos de la globalización en su forma perversa, apoyada en la idea de la reducción de los costes laborales, la misma del CW en un esquema de aumento de la capacidad competitiva de las economías latinoamericanas. En la lectura de Beck, “ya no se trata sólo de redistribuir el trabajo (en los países capitalistas de mayor desarrollo), sino de redistribuir el paro, también en las nuevas formas mixtas de paro y ocupación, porque éstas pasan oficialmente por “(plena) ocupación” (trabajo a tiempo parcial, temporal e insignificante, etc.). Esto vale precisamente para los denominados paraísos de la ocupación que son EE.UU. y Gran Bretaña, donde son mayoría los que viven en la cuerda floja entre el trabajo y el paro y tienen que contentarse con sueldos de hambre” (op.cit.:94).

De todos modos podría pensarse que la lógica del mercado sin mediaciones de regulación, hasta imponerse una situación de escasa salida para el trabajador que lo lleva al doblegamiento, fuese más típica en los ocupaciones no calificadas y de paso en países capitalistas con menor desarrollo. Sin embargo, Veltz (1996: 229 y ss.), introduce elementos sobre el tipo de estructura productiva que abre paso a la globalización y su impacto sobre las relaciones laborales, que amplían el espectro del análisis a diferentes tipos de trabajadores para varios niveles de calificación. Para este autor la globalización ha conformado una “mutación de las formas organizacionales de la producción (de bienes materiales como de servicios). La tendencia general de las grandes firmas a externalizar las actividades consideradas no estratégicas, la reducción del tamaño de las entidades (*down-sizing*), en un gran número de casos perseguida como un objetivo en sí, la reorganización de los sistemas de producción y de intercambios en redes más o menos estables y más o menos controladas centralmente, se observan hoy en día en las economías desarrolladas. Estas tendencias no son simplemente coyunturales. Ellas se abren paso en **las nuevas configuraciones de la empresa, del asalariado, del empleo, del trabajo, de la relación entre vida laboral y vida personal**” (ibid.p.175, negrillas del autor).

Según Veltz, “del lado de las firmas...la tendencia dominante es cuestionar las grandes estructuras monolíticas y burocráticas, el movimiento hacia la descentralización, la externalización, la constitución de redes en fronteras abiertas...” (ibid.p.229) y de esta manera “redistribuir los riesgos”. Sin embargo, Veltz coloca cómo se crean también “nuevas formas de incertidumbre: incertidumbre relativa al empleo, para una franja rápidamente creciente de asalariados... ; incertidumbre también sobre el contexto de la actividad, incluso para los núcleos estables de trabajadores empleados. En la **firma-nebulosa**4 o en los nuevos “procesos de negocios” más o menos fragmentados, los individuos se centran difícilmente...Cuando los límites de las tareas y de los organigramas se vuelven amorfos, nuevas fronteras implícitas aparecen y crean dinámicas más o menos opacas, difíciles de prever y encuadrar. Los miembros de la red pueden estar tentados a desarrollar comportamientos oportunistas o desviados...” (ibid.p.230).

Veltz describe detalladamente los efectos de la desregulación laboral vía la flexibilización de los procesos de trabajo o la racionalización en el uso de fuerza de trabajo (despidos) ya sea en países capitalistas de mayor o menor desarrollo, sobre las vidas y expectativas laborales de los trabajadores. “Desde el punto de vista de los asalariados, la primera consecuencia de la economía de la velocidad y la incertidumbre es la disminución general del nivel de compromiso de los empleadores respecto a los empleados, cualesquiera que sean las variaciones nacionales, ellas son fuertes, en términos de política de empleo y del marco jurídico del contrato de trabajo” (ibid.p.230). En términos sociales para Veltz la incertidumbre no se limita al empleo. “Ella concierne igualmente a las posibilidades y las vías de una carrera social, de una trayectoria ascendente considerada como “normal”, tanto en la empresa como en la línea intergeneracional. El fin de esta “sociedad con movilidad ascendente”, precisamente cuando la escolarización no cesa de elevarse, sólo crea frustraciones inmediatas. **Ella mina las coordenadas de la conducta biográfica...El empleo parece cada vez menos referido a un proyecto de vida, pero percibido apenas como un contrato mercantil del cual se trata de sacar la mejor partida posible, del lado del empleador como del empleado. Las convenciones implícitas concernientes a los ascensos en el escalafón, el papel de la antigüedad, el equilibrio entre jóvenes y personal adulto de más de 40 años en los colectivos de trabajo son desestabilizados. En la empresa todos los indicios revelan que**

la antigüedad es un valor que pierde importancia, en términos simbólicos como monetarios...” (ibid.pp.230-231, negrillas del autor).

Por otra parte, “la idea de un menor salario al comienzo de la carrera compensado por una garantía futura de ascenso....es cuestionada por un menor tiempo en la duración de los contratos, a la vez real y subjetivamente anticipada. Se añade a esto el hecho que los modos tradicionales de transmisión de los saberes parecen sencillamente más lentos en relación con los ritmos de innovación en las técnicas y productos, percepción que conduce de alguna manera a despreciar el papel siempre crucial de la experiencia. Las nuevas contrataciones de personal son siempre de personal más escolarizado y los niveles de selección se elevan regularmente. Pero los ascensos por antigüedad evolucionan cada vez más lentamente, lo cual es decepcionante para los jóvenes (quienes ascienden menos rápido impidiendo que se queden) como para los viejos (cuya diferencia salarial con los jóvenes se reduce y muchas veces se invierte)” (ibid.p.232). De este modo, según el autor, “la “autonomía” alabada por los nuevos esquemas de organización del trabajo es en verdad positiva, pero también desestabilizante y frustrante cuando ella no se acompaña de una contrapartida (de parte de la empresa)....(por tal razón) en forma global el trabajo es sentido como menos normativizado, pero simultáneamente los asalariados sienten una multiplicación de las presiones. “..En el mundo tradicional de la empresa se podía intercambiar la estabilidad y la seguridad por la disciplina y un cierto compromiso en el trabajo. Este gran “acuerdo” está en vías de extinción. La competitividad exige implicación en el trabajo, motivación y calidad, la disciplina es menos mecánica, el trabajo es a menudo más interesante. **Pero por la coherencia y la estabilidad laborales, el individuo, ya sea asalariado o profesional independiente, debe contar con sus propias fuerzas**” (ibid.p.232-233, negrillas del autor).

En una dirección complementaria se ubica el balance sobre la globalización de Bauman (1999: 146-147), al punto que es francamente más pesimista que los anteriores. “Hoy se ejerce presión para *deshacer* los hábitos del trabajo permanente, cotidiano, constante y regular; ¿qué es, si no, el “trabajo flexibilizado”? La estrategia preferida es que los trabajadores *olviden*, no *aprendan*, todo aquello que debía enseñárseles la ética del trabajo en la edad de oro de la industria moderna. El trabajo verdaderamente “flexible” sólo se concibe si los empleados actuales y del futuro próximo pierden sus arraigados hábitos de trabajar todos los días, por turnos, en un lugar y con los mismos compañeros de labor; si no se habitúan a trabajo alguno y, sobre todo, si se abstienen (o si se ven impedidos) de desarrollar actitudes vocacionales hacia el trabajo actual y abandonan esa tendencia enfermiza a hacerse fantasías de los derechos y responsabilidades de la patronal....la “flexibilidad del mercado laboral”...requiere la derogación de leyes “demasiado favorables” a la estabilidad y el salario, la desaparición de todas las “distorsiones” que obstaculizan la competitividad pura y quebrar la resistencia del movimiento obrero a la pérdida de sus “privilegios adquiridos”, es decir, de todo lo relacionado con la estabilidad laboral y la protección de puestos de trabajo e ingresos....El movimiento obrero debe desaprender su dedicación al trabajo, su apego afectivo a la empresa –características ambas adquiridas con duro esfuerzo, así como su interés personal en la prosperidad de aquella”.

En síntesis para autores como Beck, Veltz y Bauman, la flexibilización laboral, apoyada cada vez más en la lógica del mercado sin mayores mediaciones regulativas, forma parte de las características de un nuevo modelo de orden productivo internacional de bienes y servicios. Esta tendencia conllevaría una desestabilización de las relaciones laborales que se han consolidado en las diferentes sociedades a lo largo del siglo XX, en el marco de los Estados nacionales. ¿En qué medida estos procesos en marcha tienen condiciones de transformar en forma substancial las relaciones laborales en diferentes países?

Límites y contextos sociohistóricos de la desregulación laboral

Según Castells (1998: 294), “la reestructuración de las empresas y organizaciones, permitida por la tecnología de la información y estimulada por la competencia global, está llevando a una transformación fundamental del trabajo: *la individualización del trabajador en el proceso de trabajo....*”. Esto significa que las categorías de crecimiento más rápido en todos los países son las del trabajo temporal y de tiempo parcial (op.cit.:295), pero ello incluso bajo la modalidad de “empleo autónomo” en sociedades como

Italia y Gran Bretaña (op.cit.), el cual en buena medida es asalariamiento encubierto. Este autor concuerda que este fenómeno de movilidad del trabajo (la flexibilización laboral) afecta tanto a los trabajadores calificados como a los no calificados (op.cit.:297). “En general, **la forma tradicional de trabajo, basada en un empleo de tiempo completo, tareas ocupacionales bien definidas y un modelo de carrera profesional a lo largo del ciclo vital, se está erosionando de manera lenta pero segura**” (op.cit., Negrilla del autor). En tal sentido se estarían dando en el mediano plazo cambios significativos en las relaciones laborales en los diferentes países, pero su sesgo negativo no es ineluctable para Castells (op.cit.:294), “el endurecimiento de la lógica capitalista desde la década de 1980 ha fomentado la polarización social a pesar de la mejoría ocupacional. Esta tendencia no es irreversible: puede rectificarse por políticas deliberadas dirigidas a reequilibrar la estructura social...”. Aunque el autor no amplía más este comentario de todos modos introduce el campo de la política que puede incidir en modificar las tendencias dominantes.

Por ello es necesario situar en el análisis un conjunto de factores sociales, políticos, culturales y económicos que introducen importantes mediaciones a las tendencias internacionales y las estrategias empresariales de desregulación neoliberal. Estos factores apuntan a la siguiente consideración analítica: a pesar de la dinámica desregulativa de los mercados laborales que comporta la globalización, no podemos desconocer la existencia de límites y contextos sociohistóricos de cada sociedad nacional. Como lo muestran Dombois y Pries en su estudio sobre globalización y relaciones industriales en Brasil, Colombia y México (1998:82-83) no necesariamente “la “contrarrevolución liberal” dará al traste con la negociación colectiva laboral, (o) que los sindicatos como actores se verán cada vez más marginalizados, que el Estado se retirará de sus funciones paternalistas de protección y que las empresas tendrán la potestad de establecer normas unilaterales en amplios campos. Por el contrario, nuestras experiencias admiten un optimismo prudente”. No obstante, el caso colombiano descrito por los autores sí pareciera estar más cerca del proyecto neoliberal expresado a través del CW. Ellos lo reconocen, cuando advierten que las tendencias de crisis de las relaciones industriales y la marginalización de los sindicatos son sólo más probables en Colombia que en Brasil y México.

Por otra parte, para estos autores “los cambios en la configuración de las relaciones industriales no se pueden caracterizar sencillamente como la demolición de la regulación colectiva, a pesar de que ocurran transformaciones decisivas” (op.cit.:84). Aunque aquí de nuevo deben reconocer que en Colombia se ha llegado a una extrema reducción de este mecanismo social regulativo, a diferencia de Brasil y México (op.cit.). Es un hecho que las repetidas declaraciones de los empresarios colombianos en los últimos dos años, apoyadas por los discursos tecnocráticos dominantes en la esfera de la administración Pastrana y en otras áreas del poder, a favor de una nueva reforma laboral que facilite mecanismos más flexibles de contratación y despido, reduciendo al máximo los aportes a la seguridad social, apuntan en esta dirección. Diversos sectores del empresariado colombiano, aludiendo que uno de los principales factores del desempleo son los costos laborales, además de que mantiene al país en condiciones de menor competitividad, han estado solicitando la extensión a diversos territorios del país de “zonas de despeje laboral”, en las que la legislación laboral estaría suspendida. No obstante, la misma administración Pastrana ha tomado con cautela estas presiones debido a que no puede desconocer la existencia de franjas de trabajadores en el sector público que todavía mantienen alguna capacidad de movilización y protesta.

Quizás una mirada más actual de la situación en Brasil, a raíz de las políticas más recientes de política económica y la redacción en marcha de una reforma laboral en la línea del CW, tomadas por la administración de F. H. Cardoso, también pueden relativizar las apreciaciones de Dombois y Pries. Por otro lado, la existencia de relaciones industriales que ellos reconocen como excluyentes a determinados sectores de trabajadores formales, al reforzar la heterogeneidad estructural existente en el mercado laboral y crear la necesidad de construir muros de protección cada vez más altos para esos trabajadores (op.cit.: 84), precisamente va en contravía de las conclusiones de los autores, ya que pueden favorecer las acciones políticas de dismantelamiento de los mecanismos regulativos de la contratación colectiva por parte de los grupos tecnocráticos desde el Estado en alianza con sectores del empresariado.

Ciertamente la globalización tiene que enfrentar diversas restricciones que constriñen su expansión en la estrategia desregulativa en las diferentes sociedades. De no ser así las consideraciones de Williamson, ideólogo del CW, así como de “expertos” tecnócratas en los países latinoamericanos, sobre

la necesidad de profundizar y ampliar “importantes reformas” como la laboral para mejorar la competitividad de estos países no serían tan reiterativas señalando la enormes dificultades para vencer las resistencias de las organizaciones sindicales y de otros sectores sociales. Esto explica que haya un esfuerzo considerable de regateo político de los tecnócratas entre los políticos de países latinoamericanos para ganar terreno en lo que el mismo CW denomina las reformas de segunda generación, entre las que la reforma laboral se destacan. En este momento en Colombia el gobierno Pastrana se juega al lado de los empresarios otra reforma laboral (la última fue en 1990, la Ley 50, complementada luego con la Ley 100 de seguridad social), para desmontar regulaciones y desregular la jornada laboral, lo cual no se tocó en la anterior, buscando el apoyo de la bancada parlamentaria, pero prefiere posiblemente dejarla en remojo mientras apunta otros frentes del orden macroeconómico en materia de ajuste fiscal. Esta situación –de impulso a reformas laborales- con fuertes variantes en las alianzas pactadas y las capacidades de resistencia a ella, por lo menos a los proyectos gubernamentales, es común a otros países de la región (Brasil, México, Ecuador).

Habría un conjunto de factores sociohistóricos que afectan el ritmo de las políticas de globalización y su discutible éxito. En primer lugar, el nivel de desarrollo capitalista y la diversificación industrial alcanzada entre diferentes sociedades. En segundo lugar, la construcción sociohistórica en cada sociedad de lo público y la relativa subordinación de los intereses privados respecto a las instancias de los públicos. Este factor tiene que ver con la conformación del Estado nacional y el papel en él de un contrato social que permita la resolución de los conflictos desde la mediación de los intereses públicos. En tercer lugar, el punto anterior tiene a su vez relación con el nivel histórico de los grandes acuerdos institucionales alcanzados entre los grupos sociales a través de la existencia de alguna modalidad de Estado de bienestar y de una legislación laboral articulada a él, por supuesto con profundas diferencias entre una sociedad y otra. Este factor se manifiesta históricamente a través del nivel de regulación social alcanzado entre capital y trabajo asalariado en una sociedad determinada. Así por ejemplo, como se comentó antes, en las sociedades francesa y alemana se puede observar un peso muy importante de esa regulación, a pesar de la erosión que ha podido tener a lo largo de las últimas dos décadas de acuerdo con Castel (op.cit.), mientras en los casos de estadounidense y británico opera una considerable desregulación⁵. En términos relativos, esto es válido entre los países latinoamericanos, por ejemplo, entre Colombia, país con alta desregulación histórica y otros países como Venezuela, Brasil y México.

Más vinculado al nivel de desarrollo capitalista también está, en cuarto lugar, el peso de la heterogeneidad estructural (sociotécnica, de organización del trabajo, de recursos, etc.) entre ramas, cadenas productivas y firmas, y por lo mismo, el nivel de informalidad existente en el mercado laboral. ¿Qué tan importante en magnitud de empleo generado y peso productivo son las empresas que concentran los asalariados cubiertos por la legislación laboral y la seguridad social o por el contrario, las actividades de empleos no formales? En quinto lugar, el desarrollo histórico y tipo de movimiento sindical existente (cobertura, modalidades organizativas, extensión sector público y privado). En sexto lugar, la coyuntura del ciclo económico, recesivo o expansivo, es un factor con una articulación subordinada respecto a los componentes más sociohistóricos, pero que puede llegar a tener una incidencia sobresaliente en la presión sobre el conjunto social, que determinados grupos empresariales y tecnocráticos pueden ejercer, apoyándose en el discurso de reducción de costos laborales para crear empleo, como ocurre en la actualidad en el caso colombiano.

Finalmente no puede dejarse a un lado la dimensión estrictamente política, en particular los procesos relacionados con las crisis del Estado, los partidos políticos y otros agentes institucionales, además de los conflictos armados bajo modalidades de guerra civil o equivalentes, en el caso que vive hoy en día Colombia, ya que el campo laboral y sus actores también es profundamente tocado por esta dimensión⁶.

Conclusiones

Se presentan tendencias similares en las sociedades capitalistas contemporáneas en su inserción a los fenómenos de globalización, a pesar de las profundas diferencias entre unas y otras, por ejemplo entre los países centrales europeos o los Estados Unidos y los latinoamericanos, como lo han señalado reiterativamente Dombois y Pries en otro texto (1993). Es decir, que independientemente de procesos históricos muy diferentes en la construcción de los mercados de trabajo asalariados y la conformación de

un sistema capitalista regulado, predominante en algunas de las sociedades centrales en oposición a otras, en el que el asalariamiento a través de una carrera profesional estable sería la regla, mientras los “empleos atípicos” (cuenta propia) serían más característicos de las sociedades latinoamericanas (Dombois y Pries, op.cit.), en medio de una organización industrial heterogénea y fragmentada, en su tamaño y en términos tecnológicos, de todas formas habrían tendencias equivalentes respecto a estrategias y prácticas desregulativas empresariales, enmarcadas en la dinámica de globalización o mundialización (Beck).

La precarización del trabajo asalariado o el aumento del desempleo significan para nada su desaparición. Todo lo contrario, se trata de un régimen de asalariamiento generalizado para las diversas capas de la población en una sociedad, a diferentes niveles de calificación, que se caracterizaría por una informalización de la relación salarial a través de su desregulación. Castells (op.cit.:295) lo coloca en otra forma, “individualización del trabajador en el proceso de trabajo”, vía “descentralizar la gestión, individualizar el trabajo, personalizar los mercados y, por lo tanto, segmentar el trabajo y fragmentar las sociedades....el surgimiento de los métodos de producción escueta va a la par de las extendidas prácticas empresariales de subcontratación, *outsourcing*, ubicación en el exterior, consultoría, reducción del tamaño y personalización”. Por supuesto, esto conlleva a una transformación de los contratos de trabajo para el autor (op.cit.). La individualización de Castells conllevaría así la casualización de la relación asalariada, no su desaparición.

En realidad, un asalariamiento precarizado revitaliza la idea del capitalismo salvaje, de un régimen neoconservador, en la línea sugerida por Castel, de una sociedad capitalista con un Estado fuerte en la esfera del control o la dominación y del uso de la represión, pero “mínimo” en la de regulación de los agentes económicos y en las transacciones de los mercados, incluyendo el mercado laboral. Una sociedad en la que el mercado se encarga de disciplinar a los trabajadores porque no tienen otra opción respecto a empleos sin seguridad social, ni estabilidad y carrera laboral y por lo mismo una alta rotación, bajos salarios, altos riesgos de salud ocupacional, a veces largas jornadas; además empleos de tiempo parcial, con contratos fijos por períodos de corta duración (Castillo, 1995). El Estado de bienestar pareciera así un modelo cada vez más del pasado, construido históricamente alrededor de los mercados nacionales, que da paso a un proyecto en donde las regulaciones pre-existentes pierden juego frente a los nuevos intereses globales, los cuales ahora cuentan con una oferta laboral excedentaria procedente de distintas sociedades en medio de una diversidad cultural. Por tal razón se presenta hoy en día un fenómeno de reestructuración de mercados e intereses, de proyectos y estrategias empresariales que fracturan y hacen obsoletas las formas de protección social de los asalariados, sindicalizados o no, en las sociedades centrales y periféricas.

La lógica del mercado aplicada a las relaciones laborales caracterizaría en cierto modo un mundo del trabajo más y más incierto en las diferentes sociedades contemporáneas (Beck). No representa ninguna novedad histórica la existencia de trabajo asalariado no regulado al destajo, pues ha acompañado el desarrollo del capitalismo desde sus inicios. Sin embargo, el ordenamiento transnacional de la producción de bienes y servicios dentro de una economía bajo el mando de la “prestación de servicios”, que precisa de la descentralización para responder las cambiantes condiciones del mercado, ha impulsado su generalización en diferentes actividades económicas, incluso en el uso de trabajo calificado pero bajo modalidades que eufemizan la nueva relación, paradójicamente tan antigua como el capital. Tal vez su secreto resida más que en un modelo de externalización de diferentes partes del proceso productivo (Veltz), en que permite una incorporación laboral al proceso productivo sin compromisos para el capital, descargando en el trabajador –en cualquier nivel de calificación- la responsabilidad de su reproducción permanente.

De todos modos, la globalización en sus manifestaciones más perversas a escala laboral está constreñida por una serie de factores sociohistóricos y coyunturales por los que atraviesan las diversas sociedades. No habría un patrón uniforme o lineal en este proceso, además tampoco puede garantizarse un resultado definitivo hacia finales del primer decenio en el siglo XXI, si bien en algunas situaciones contemporáneas la desregulación o flexibilización laboral en la lógica del mercado han avanzado. El hecho es que la coyuntura recesiva por las que atraviesan diversas economías latinoamericanas, con mayor o menor profundidad, similar en algunos casos a la registrada en los años 30, ha estado incidiendo en una reestructuración productiva en la que los intereses empresariales de los sectores más vinculados al ajuste impuesto por la globalización en la coyuntura y los que se encuentran más afectados negativamente

por salir del mercado en condiciones de una feroz competencia, favorecen prácticas desregulativas asociadas a formas de terror del mercado que pueden recordar viejos tiempos del capitalismo en sus primeras etapas históricas. De este modo tales situaciones pueden ser crecientemente frecuentes en la coyuntura de crisis económica internacional que afecta a diversas sociedades. El próximo decenio estará marcado por este conflicto que puede estar inaugurando (o quizás ya estamos inmersos) en una larga transición de reestructuración de las modalidades históricas del contrato social en el capitalismo del trabajo asalariado. Pero este fenómeno no puede entenderse como su disolución, lo que algunos han pretendido leer como el fin del trabajo, sino precisamente las luchas y movimientos sociales alrededor de la construcción de un nuevo contrato social para espacios productivos transnacionales cada vez más dominantes y sus implicaciones en aquéllos que se mantienen y mantendrán en esferas más circunscritas de los actuales Estados nacionales.

Bibliografía

ARANGO, Luz Gabriela. “Del paternalismo al terror de mercado: Género, reestructuración y relaciones laborales en la industria textil”. En: **MUJERES, HOMBRES Y CAMBIO SOCIAL**. Santa fe de Bogotá DC. CES. Universidad Nacional, 1998.

BALASSA, Bela. et. al. **TOWARD RENEWED ECONOMIC GROWTH IN LATIN AMERICA**. Ciudad de Mexico: El Colegio de Mexico; Washington: Institute For International Economics; y Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1994.

BAUMAN, Zygmunt. **LA GLOBALIZACIÓN. CONSECUENCIAS HUMANAS**. Fondo de Cultura Económica, México D.F., 1999.

BECK, Ulrich. **¿QUE ES LA GLOBALIZACIÓN? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización**. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S.A, 1998.

BOYER, R. **LA FLEXIBILITÉ DU TRAVAIL EN EUROPE**. La Découverte, 1986.

CASTEL, Robert. **LES MÉTAMORPHOSES DE LA QUESTION SOCIALE. UNE CHRONIQUE DU SALARIAT**. Paris: Éditions Fayard, 1996, hay traducción española.

CASTELLS, Manuel. **LA ERA DE LA INFORMACIÓN: ECONOMÍA, SOCIEDAD Y CULTURA**. Volumen I, **LA SOCIEDAD RED**. Alianza Editorial, Madrid, 1998.

CASTILLO, Juan José. “La emergencia de nuevos modelos productivos: fabricando la organización del trabajo del futuro en España”. Texto-borrador. Madrid. 1995.

DOMBOIS, Rainer. ¿ Necesita America Latina su propia sociología del trabajo? Ponencia presentada al congreso latinoamericano de sociología del trabajo.1993.

DOMBOIS, Rainer, y PRIES, Ludger. “Un huracán devastador o un choque catalizador? Globalización y relaciones industriales en Brasil, Colombia y México”. En **REVISTA LATINOAMERICANA DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**, Año 4, No.8, Rio de Janeiro, 1998.

FERRY, Jean-Marc. “Pour une autre valorisation du travail”. En **ESPRIT**. Revue Internationale, No.234, juillet, 1997.

MOREIRA CARDOSO, Adalberto. “Reforma económica, competitividad y relaciones industriales en Brasil: Estudio de caso en los sectores automovilístico y textil”. En: **GLOBALIZACIÓN, Y APERTURA ECONÓMICA Y RELACIONES INDUSTRIALES EN AMERICA LATINA**. Santa fe de Bogotá DC. CES. Universidad Nacional,1999.

SERRANO PASCUAL, Amparo. "Representación del trabajo y socialización laboral". En **SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO**. Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad. Madrid: Siglo XXI de España Editores, 1998.

URREA GIRALDO, Fernando. "Globalización, subcontratación y desregulación laboral". En: **GLOBALIZACIÓN, Y APERTURA ECONÓMICA Y RELACIONES INDUSTRIALES EN AMERICA LATINA**. Santa fe de Bogotá DC. CES. Universidad Nacional, 1999.

VELTZ, Pierre. **MONDIALIZATION VILLES ET TERRITOIRES: L'ÉCONOMIE D'ARCHIPEL**. París: Presses Universitaires de France. PUF, 1996.

WARDE, Ibrahim. "Dow Jones, plus dure sera la chute". En **Le MONDE DIPLOMATIQUE**. Octubre 1999.

WILLIAMSON, John. "Revisión del consenso de Washington". En: **EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL EN LOS UMBRALES DEL SIGLO XXI**. Washington D.C: Banco Interamericano de Desarrollo, 1998.

WILLIAMSON, John. **LATIN AMERICAN ADJUSTMENT: HOW MUCH HAS HAPPENED?** Washington DC: Institute for International Economics, 1990.

Otras consultas

Le Monde, édition électronique, 10/12/99.

El Tiempo (diario), 9/10/99.

Notas

(*) Ponencia presentada al seminario internacional "Los retos teóricos de los Estudios del Trabajo hacia el Siglo XXI", 7 y 8 de Octubre de 1999, Aguascalientes, México. En la preparación de este texto colaboraron la socióloga María del Carmen Castrillón y los estudiantes de sociología e historia, respectivamente, Jorge Mario Cardona y Germán Castrillón.

(**) Sociólogo, Profesor Titular del Departamento de Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, Universidad del Valle, Cali, Colombia.

1 "La flexibilidad es una manera de designar esta necesidad de ajuste del trabajador moderno (contemporáneo) a su tarea(...) (pero) la flexibilidad no se reduce a la necesidad de ajustarse mecánicamente a una tarea puntual. Ella exige que el operario esté inmediatamente disponible para adaptarse a las fluctuaciones de la demanda. Gestión de flujo extendido, producción por encomienda, respuesta inmediata a los azares del mercado, son convertidos en los imperativos categóricos de funcionamiento de las empresas competitivas. Para lograrlos, la empresa puede recurrir a la subcontratación (flexibilidad externa) o formar su personal para la adaptabilidad y la polivalencia, con el objeto de enfrentar toda la gama de situaciones nuevas (flexibilidad interna). En el primer caso, a las empresas satélites les es confiada la atención de asumir las fluctuaciones del mercado. Ellas pueden hacerlo a costa de una enorme precariedad de las condiciones de trabajo y de fuertes

riesgos de desempleo. En el segundo caso, la empresa asume la adaptación de su personal a los cambios tecnológicos. Pero al precio de eliminar a aquéllos que no son capaces de alcanzar el rango de las nuevas formas de excelencia” (Castel op.cit. pg. 1996:402-403).

2 En 1986 el Institute for International Economics de Washington publicó un manifiesto de política económica y social, con la participación de “expertos” (tecnócratas) de diferentes países latinoamericanos sobre las reformas institucionales a poner en marcha en América Latina, titulado “Hacia un nuevo crecimiento económico en América Latina” (Balassa y otros, 1986). Posteriormente en noviembre de 1989 el mismo instituto realiza la conferencia, “Latin American Adjustment: How Much Has Happened?”, en la cual se observaban cambios favorables en las políticas públicas en la región respecto al documento de 1986. De las ponencias centrales de la reunión del 89 la de Williamson (1998) sobresale por su capacidad analítica dentro del nuevo enfoque tecnocrático dominante, al concluir en la necesidad de llevar a cabo diez reformas institucionales en América Latina: 1) incremento del ahorro mediante la instauración de una fuerte disciplina fiscal; 2) reorientación del gasto público hacia programas sociales bien elaborados (focalización de la inversión social); 3) reforma del sistema tributario para ampliar la base impositiva; 4) consolidación de la supervisión de la banca; 5) mantenimiento de tipos de cambio competitivos; 6) liberalización del comercio intrarregional; 7) creación de una economía de mercado altamente competitiva mediante la privatización y la liberalización de todos los mercados de bienes y servicios, con especial énfasis en la desregulación del mercado laboral; 8) garantizar al conjunto de la sociedad los derechos de propiedad; 9) creación de la banca central autónoma, comisiones de presupuesto independientes, poder judicial independiente e incorruptible, y entidades que promuevan la productividad; e 10) incremento del gasto público educativo en la enseñanza primaria y secundaria.

3 “Las empresas pueden producir en un país, pagar impuestos en otro y exigir gastos estatales en forma de creación de infraestructuras en un tercer país...” (op.cit: 23). Según Beck, “la globalización se relaciona unilateralmente ante todo con la supresión de puestos de trabajo dentro del país y con su traslado a países con sueldos más bajos; y *esto en una época en la que la sociedad, a pesar del mayor crecimiento económico y de los vertiginosos beneficios obtenidos por las multinacionales, está registrando un paro a gran escala que recuerda bastante los tiempos de Weimar*” (op.cit.:33). (Bastardilla del autor.)

4 Sugestiva expresión del autor para referirse a las firmas que constituyen una red de subcontratos. (Negrilla del autor)

5 A su vez, entre uno y otro país “regulado” o “desregulado” las diferencias son apreciables por razones históricas.

6 Como acertadamente lo colocan Dombois y Pries cuando señalan que en este país “las perspectivas futuras dependerán, en alto grado, del fin del conflicto armado y de la polarización política social que ahoga todas las formas de representación autónoma de intereses” (op.cit.:84).

Economia, sociologia, eficiência e democracia na análise das relações de trabalho

Adalberto Moreira Cardoso

Sobre horizontes analíticos

As sociedades latino-americanas vivem momento de grande restrição de suas opções civilizatórias. Culpe-se, sem medo de errar, a hegemonia de uma certa *rationale* econômica no arsenal analítico imposto à agenda dos cientistas sociais pela vitória do capitalismo na cena mundial. O paradigma neoclássico de abordagem das coisas no mundo ganhou vigência teórica e prática no sub-continente com uma força, intensidade e extensão jamais antecipáveis há 10 ou 15 anos, e o sucesso momentâneo dos planos de estabilização baseados no mercado levou à lona, ou mesmo converteu, analistas insuspeitos em vários de nossos países. Noções como equilíbrio espontâneo, geração espontânea de coordenação no mercado, eficiência, eficácia, indivíduo e mercado, encadeiam-se logicamente para constituir aquele paradigma em filtro necessário (porque associado, argumenta-se, à natureza das coisas) pelo qual enxergar-se o mundo. Fazem-no em substituição, ponto por ponto, a idéias como normas sociais, solidariedade, distribuição, justiça, classes sociais e sociedade. Economia em lugar de sociologia.

Não que a sociologia tenha ocupado, nos mesmos termos, qualquer posição hegemônica em qualquer tempo, mas ela certamente deu o norte para muitas das interpretações sobre nossa realidade, e também para projetos de superação dos dilemas de nosso processo civilizatório. Não posso me alongar nisso, mas parece incontestável que Raul Prebisch, Celso Furtado e Anibal Pinto animaram, a partir da CEPAL, leituras da formação econômica da América Latina em que as pessoas, as classes sociais, as culturas locais, as instituições, sobretudo o Estado, cumpriram papel não apenas como objeto de estudo, mas centralmente como *critério de interpretação* em sentido Gramsciano: os processos de consolidação do capitalismo por aqui *foram problematizados como dinâmicas econômico-sociais*. Estava em perspectiva, sempre, a possibilidade ou necessidade (sim, era um programa de estudos *e* de intervenção) da superação do atraso, do subdesenvolvimento ou do lugar subordinado de nossa formações econômicas no concerto das nações. Logo, não havia como pensar a economia sem o Estado, e não havia ação econômica sem planejamento estatal, planejamento cujo parâmetro normativo era o bem estar crescente que o capitalismo traria às populações de nossos países. Distribuição, redistribuição, sociedade, justiça, equidade. O desenvolvimentismo como critério de interpretação submetia a possibilidade mesma de apreensão do real à necessidade de superar os entraves ao nosso caminho rumo a um mundo menos desigual¹. Um caminho para fora do subdesenvolvimento, conceito em torno do qual Celso Furtado construiu um sólido edifício teórico de cunho fortemente sociológico.

Há outros exemplos, possivelmente menos comprometidos com a superação das mazelas do capitalismo nas fronteiras do próprio capitalismo do que a Cepal². Mas com esta lembrança quis apenas marcar que o desenvolvimentismo na América Latina guiou-se por um corpo analítico, talvez hegemônico e fortemente autóctone, em que a economia estava longe de significar mercado. Em que as relações

sociais eram mais do que “jogos”. Em que uma sociedade justa era mais do que uma sociedade em equilíbrio ótimo de Pareto.

A alienação daqueles critérios de interpretação no discurso econômico corrente tem consequências analíticas e práticas ainda por se mensurar, mas parece-me que a vitória da perspectiva neoclássica, ao perder de vista a sociologia, perdeu também a humanidade. Não falo de um suposto componente humano genérico qualquer, ou de um ideal de pessoa ou sociedade alheio ao mundo real. Falo do que as nações fizeram de si mesmas sobretudo nos dois últimos séculos, isto é, do processo civilizatório que, se cumpriu o vaticínio de Tocqueville numa parte diminuta (mas econômica e politicamente dominante) do Globo³, condenou 2/3 de sua população à exclusão, à pobreza, à condição indigna e aviltante de escravos da necessidade. Perdeu a capacidade de pensar o real do ponto de vista da possibilidade de sua superação. O pragmatismo econômico verte o-mundo-como-ele-é ao mesmo tempo no parâmetro normativo para a medida e interpretação do próprio mundo e no limite do possível no mundo. Circunscreve o horizonte de possíveis à mesquinhez da realidade hodierna. Se o socialismo ruiu, se não há socialismo, não pode haver socialismo. Se o capitalismo venceu, então não pode haver outra coisa senão o capitalismo. Com o que as coisas são como são por natureza, por necessidade, não por humanidade. É neste sentido que a perda da sociologia perdeu a humanidade no discurso econômico hegemônico: a intervenção humana é naturalizada, o mundo segue seu curso por necessidade, selecionando para o lixo da história os menos eficientes.

Escusado dizer que discurso e práticas hegemônicas delimitaram um significado preciso para a história, associado a um percurso ótimo no concerto das nações *qua* mercados desregulados, de túbias fronteiras e obstáculos à mobilidade dos diversos capitais, “história” que por isto mesmo faz *tabula rasa* das histórias nacionais. Ironia da contemporaneidade: a velha idéia da imanência dos processos de mudança ganha vocalise inteiramente surpreendente na catilinária da ortodoxia reinante.

E trata-se precisamente de uma ortodoxia que, ademais, desqualifica leituras alternativas sobre o mundo, o que leva Oliveira (1999) a nomeá-la de totalitária. É por trata-se de uma ortodoxia, ademais, que torna-se possível referir-me ela como uma forma de restrição sem precedentes dos horizontes analíticos e civilizatórios na América Latina.

Nas páginas que se seguem pretendo desenvolver este argumento com base em duas noções centrais ao debate atual na sociologia do trabalho, impostas a nós pelos economistas que rezam na cartilha hegemônica: a de flexibilização do mercado de trabalho e a de empregabilidade. Tomo estes casos como exemplos centrais de um processo mais amplo de deslocamento da visão sociológica sobre as coisas, cujo resultado tem sido a virtual cegueira para a crescente desconstrução do tecido social tramado no ocidente nos últimos dois séculos, isto é, a civilização que conhecemos, desconstrução cujas consequências os neoliberais de plantão não parecem dispostos a reconhecer, talvez porque não tenham nada a oferecer em seu lugar senão o mercado. O espaço disponível não me permitirá ser mais do que alusivo na enumeração dos problemas, mas estarei satisfeito se despertar no leitor qualquer espécie de indignação produtiva, isto é, a sensação de que algo aqui faz sentido e de que vale a pena perseguir o filão oferecido à análise.

Na primeira seção avalio a receita desregulamentadora global em processo de ser aviada no Brasil desde a subida de Fernando Henrique Cardoso ao poder em 1994. Ela dá o esquadro mais geral do programa (em curso neste e em outros países do continente) de desregulamentação das relações de troca e, no limite, de desestatização da economia. Nas duas seções seguintes analiso as noções de flexibilização do mercado de trabalho e de empregabilidade, faces da mesma moeda de destituição ou diluição das instituições sociais de respaldo ao funcionamento do mercado de trabalho. A ambição exegética esbarra nos limites do texto, mas pretendo estar apontando as questões centrais. Por fim, realço algumas leituras concorrentes e complementares sobre o sentido do direito do trabalho no ocidente, direito que está na alça de mira do discurso e da prática de flexibilização, para mostrar que o neoliberalismo é uma opção, para dizer desde já, pré, talvez anti-civilizatória.

Desregulamentação: uma receita

Há quem argumente ser da natureza dos embates ideológicos a hipostasia das aparências por parte dos que lograram, de um modo ou de outro (ainda que sempre temporariamente), impor sua versão dos fatos, sua leitura da história (Chauí, 1993). Este argumento é um chamado à cautela acadêmica. Talvez a

jactância dos neoliberais não passe disso e sua vitória seja apenas ideológica. Para alguns já se teria tornado evidente, por exemplo, que em lugar algum, nem mesmo nos Estados Unidos e Inglaterra sob Reagan e Thatcher, vingou a aposta no “Estado mínimo”. Quando ocorreu nos países centrais, a desregulamentação das relações econômicas e sociais deu-se de forma muito segmentada, mesmo no caso do mercado de trabalho. De um modo geral, foram preservadas zonas importantes da organização social, como a regulação das trocas comerciais entre blocos regionais, em que os Estados nacionais se verteram em espécies de *holdings*, ou no que Altvater (1995) chamou de “Estados nacionais concorrenciais”, defendendo os interesses das empresas pátrias junto a organismos reguladores do comércio internacional e contra os outros Estados nacionais. Foi preservada e em muitos casos (Alemanha, Japão e Coréia) aumentada a capacidade de planejamento do investimento produtivo, isto é, a capacidade do Estado formular e implementar políticas industriais, coordenando e mesmo financiando o investimento privado. É crescente a demanda por controle dos fluxos financeiros internacionais pelos bancos centrais principalmente dos Estados Unidos, da Alemanha, da Inglaterra e do Japão, em face do estrondoso aumento do volume de recursos voláteis, em busca de melhor e mais rápido retorno. Hoje mais do que nunca as políticas macroeconômicas dos governos são um elemento crucial do equilíbrio entre as nações (Chesnais, 1996; Guttmann, 1995). E finalmente, mas não por fim, dados em Batista Jr. (1998: 46-7) revelam que os países do G-7 aumentaram o gasto público (como proporção do PIB) de 36,3% na média do período 1978-82, para 39,4% entre 1991-95. Nos países da OCDE o salto foi de 37,3% para 40,7%. A dívida pública bruta deu um salto espetacular na OCDE de 42% para 66,61% do PIB nas duas pontas. Ao contrário do que apregoa a cartilha neoliberal, pois, os Estados nacionais no primeiro mundo estão *aumentando* sua presença na geração do produto. Ou, como afirma Batista Jr., “o ‘neoliberalismo’ reina mas não governa. As homenagens prestadas a esta ideologia contrastam com sua limitada influência prática no mundo desenvolvido” (idem: 49). É isso que leva Mattoso (1996: 35) a afirmar que a idéia de Estado mínimo que alimenta o discurso neoliberal tem um componente que se destina “preferencialmente para o consumo de governos de países do Sul” (ver tb. Cordova, 1996 e Bronstein, 1997).

Tendo a concordar com o tom destes alertas. Mas se a cautela analítica impõe que suspeitemos da ideologia imperante, não nos devemos cegar para o fato notório de que, na periferia do capitalismo, o discurso neoliberal ganhou substância e temos sido (brasileiros, argentinos, chilenos, mexicanos...) muito zelosos na aplicação da receita. A desregulamentação tem sido, sim, a norma por aqui. Sob Pinochet no Chile, sob Salinas de Gortari no México, sob Menem na Argentina, ou sob Fernando Henrique Cardoso no Brasil, a desregulamentação no continente avançou passo a passo e é, hoje, incontestável.

O Brasil foi, provavelmente, o último dos assim chamados países “emergentes” a empreender reformas econômicas segundo o cânon abertura-comercial-e-reforma-do-Estado, principalmente via privatizações e “ajuste fiscal”, denominação anódina para a desobrigação do Estado em relação à sociedade civil (ou, segundo o linguajar hegemônico, ao mercado). A abertura das fronteiras nacionais, que poria uma pá de cal nas políticas desenvolvimentistas de substituição de importações, ocorre a partir de 1988, mas é apenas depois de 1994 que a essa fórmula juntou-se a âncora cambial como mecanismo mais importante de estabilização da moeda nacional (em conexão com altas taxas de juros e controle da base monetária) e fio condutor do chamado “choque de competitividade” na economia. Ademais – aspecto central para meus propósitos e também para a receita em processo de ser aviada – tornaram-se crescentes as pressões por flexibilização dos mercados de força de trabalho, tida como momento crucial da modernização das relações entre capital, trabalho e Estado na nova ordem produtiva mundial⁴.

Como instrumental de intervenção global dos estados nacionais periféricos, vale a pena perscrutar a lógica do hoje naufrago receituário de reforma econômica vendido como panacéia ao terceiro mundo, já que produziu resultados em muitos aspectos desastrosos, como a elevação do desemprego global e o sucateamento de parte da malha industrial de muitos países, sobretudo o Brasil. São seus efeitos (principalmente o desemprego) que sustentam o discurso da flexibilização do mercado de trabalho, objeto central desta análise.

A referida lógica é simples, quase singela. A abertura expõe as empresas autóctones à competição internacional e os diferenciais de produtividade dificultam a penetração externa competitiva de seus produtos. Condenadas a vender no mercado interno, têm que aumentar a produtividade para reduzir preços diante do competidor externo (no caso brasileiro, crescentemente do Mercosul) e seguir aprofundando a reestruturação. Isso tem impactos de médio prazo sobre os níveis de inflação, mas os

ganhos de produtividade raramente compensam a pequena acomodação inflacionária que ocorre no início da vigência do programa de estabilização. Como consequência, a taxa de câmbio fixa (Argentina e, mais recentemente, Malásia) ou quase fixa (como foi o caso do Brasil e do México) em relação a uma moeda ou a uma cesta de moedas, torna-se desfavorável ao agente interno (valorização cambial), o que segue dificultando a penetração externa dos produtos autóctones, ao mesmo tempo em que amplia ainda mais a exposição da economia à competição externa, obrigando as empresas nacionais a aprofundar a reestruturação produtiva para baixar custos e aumentar a qualidade dos produtos.

A reconversão tecnológica passa a dar-se crescentemente via importação de máquinas e equipamentos, produzindo impactos para trás no parque industrial nacional, afetando negativamente setores de bens capital e de matérias primas. No início, apenas os setores mais dinâmicos, mas logo, toda a indústria vê-se obrigada à reconversão tecnológica, ainda que de forma segmentada. Movimentos de concentração via falências, fusões e aquisições dominam os setores mais dinamicamente afetados pela competição externa. Aprofundam-se os ganhos de produtividade, os preços continuam caindo e a inflação (supunha a receita) é finalmente domada.

O câmbio valorizado torna deficitárias as contas externas: as importações explodem tanto devido ao consumo assalariado quanto capitalista (importação de bens de capital para a reestruturação). Conjuntura externa favorável, com grande disponibilidade de poupança internacional em busca de grandes e rápidos retornos, permite ao Estado políticas de atração de capitais destinados à composição de superávites em conta corrente e, por consequência, de reservas internacionais que salvaguardarão a moeda sobrevalorizada contra “ataques especulativos”. Tais políticas concentram-se em taxas reais de juros muito superiores às oferecidas nos mercados estáveis do primeiro mundo; nas privatizações; e na flexibilização dos mercados financeiros nacionais. Enquanto a reforma do Estado não se efetiva, as privatizações, ao assegurar receita líquida ao setor público, financiam a taxa de juros, operando a transferência de poupança pública (e do público) para os investidores internacionais e nacionais. Tudo isso permanece até que as reformas fiscal, patrimonial e administrativa do Estado saneiem as contas públicas, permitindo manter o déficit em patamares aceitáveis. Nesse ponto, o câmbio pode ser liberado e os juros reduzidos. O Estado estará enxuto, eficiente e saneado, e a economia estará sem inflação e competitiva.

Talvez porque tão singelo, o receituário não tardou a revelar sua fragilidade, primeiro com a queda mexicana de 1994 e, depois, com a profunda crise desatada pelo *crash* da bolsa de Hong Kong em 23 de outubro de 1997, que culminou com a queda do Brasil em 1999. A dependência externa de capitais voláteis (pedra de toque do financiamento dos déficits em conta corrente de países unilateralmente abertos ao mundo, como é o caso) só se sustentou enquanto os investidores internacionais mantiveram “expectativas favoráveis” quanto à capacidade destes países honrarem seus compromissos. Profecias retroalimentadas (leia-se especulação) quebraram Malásia, Coreia do Sul, Tailândia, Indonésia, Rússia e Brasil. O preço que os povos destes países vêm pagando pelo curso das políticas no laboratório em que nos tornaram ainda não foi adequadamente contabilizado. Nem por isso a catilinária neoliberal perdeu força entre nós.

Por outras palavras, Fernando Collor de Mello iniciou e Fernando Henrique Cardoso arrematou o programa neoliberal padrão de reforma econômica, a receita tal qual, assim como o fizeram Carlos Menem na Argentina e Salinas de Gortari no México. Não se trata de um programa autóctone, inovador ou especialmente engenhoso, mas da submissão pura e simples da inteligência econômica da Região a um cânon que não vige entre os que o vendem como panacéia.

Olhando em retrospecto, todos estes países “fracassaram”, isto é, falharam em cumprir prescrições de Washington em um ou outro aspecto. Sobretudo no Brasil, lamenta o FMI, não se promoveu o ajuste fiscal do “setor público” (esta denominação da moda, mercadológica para o Estado, que vem restringir seu papel na vida da nação a uma equação de receitas e despesas); as taxas de juros mantidas na estratosfera por mais de 2 anos multiplicaram por 5 a dívida pública interna, aumentando as suspeitas quanto à capacidade do país honrar seus compromissos com a “comunidade financeira” internacional; o que dizer dos brasileiros, dos nacionais? Desemprego, informalidade e aumento da desigualdade social, tudo isso é encarado como custos do ajuste, custos a serebelados no mundo melhor que ele promete. Sua causa, como mencionado, é a rigidez da legislação trabalhista. Daí a receita flexibilizadora. O fracasso adveio dos problemas “da vida real”, não do modelo.

Flexibilidade

Ocorre que o desemprego era esperado por todos, porque efeito colateral inevitável da racionalização produtiva, principalmente do setor industrial. A flexibilização dos mercados de trabalho (cuja irmã siamesa é a re-qualificação da força de trabalho), então, é *parte* da receita, a ela inextricavelmente atada como panacéia para esta mazela específica da reforma econômica que nos foi imposta: o desemprego. Por que se tratava de mazela inescapável? Primeiro, porque os sistemas nacionais de relações de trabalho estariam caducos, peçados de legislação rígida que não permitiria ao capital a mobilidade necessária para fazer frente ao aumento da competitividade global. Em segundo lugar, por culpa, teimosia ou irracionalidade dos trabalhadores, que se recusam à melhoria de sua “empregabilidade”. Ou, dizendo de outra maneira, há desemprego (continuado) porque a força de trabalho não está adequadamente qualificada para a nova realidade produtiva e (crescente) porque a lei impede que o ajuste ao choque de competitividade resultante da implementação do modelo se faça ou via transferência de trabalhadores entre setores produtivos, ou via redução dos salários (Pastore, 1997). A lei e a ordem institucional que rege as relações de trabalho (Justiça do Trabalho e sindicatos, basicamente) impediriam a flexibilidade alocativa e salarial no mercado de trabalho, o que nos levaria ao ajuste pelo desemprego e/ou a informalidade (Camargo, 1996).

Note-se que a “nova ordem mundial” e sua intensa competitividade são pressupostas, um dado de realidade. Elas não causam nada por si mesmas, mas apenas enquanto obstadas pelos sistemas nacionais de relações de trabalho, empecilhos a ser reformados ou mesmo removidos para que a competição pura e simples estabeleça equilíbrio espontâneo no mercado.

Não deixa de ser surpreendente, diga-se de passagem, o fato de que estudos produzidos em instituições oficiais, porém tão diversas quanto o IPEA e o SEADE no Brasil⁵, demonstrando ser o mercado de trabalho nacional um dos mais flexíveis do mundo, estejam ausentes da bibliografia dos outros estudos e trabalhos que insistem em afirmar que a legislação trabalhista brasileira é rígida e precisa ser flexibilizada⁶. O mercado de trabalho por aqui marca-se, demonstraram aqueles estudos, por enorme flexibilidade alocativa e salarial, o que dá *inteira* liberdade aos capitais produtivos em momentos de choque econômico como o que estamos vivendo. Mas deixemos isso de lado, por ora. Minha intenção aqui não é testar a veracidade das teorias, mas apenas chamar a atenção para sua abrangência e seu sentido mais profundo, isto é, a lógica interna que preside sua pregação.

“Flexibilização do mercado de trabalho” é denominação diversa para “revisão do direito do trabalho”, do ordenamento jurídico-normativo das relações de trabalho em geral. Supõe, portanto, a existência de algo cuja vigência impede o bom funcionamento do mercado. Com o risco da simplificação, talvez seja possível identificar um modelo ou, no mínimo, uma configuração estável de regras, leis ou regulamentos que, dado que impedem o funcionamento adequado do mercado de trabalho, demandam mudança, flexibilização. Esse é o primeiro passo. Mais tarde, tentarei circunscrever um sentido para esse “modelo”. De meu ponto de vista, são os significados adquiridos pelo direito do trabalho no mundo contemporâneo que esquadrinham o alcance do arsenal analítico neoclássico, hegemônico na economia, como essencialmente pré (ou anti) civilizatório.

Um modelo

Noronha (1998) argumenta, de forma bastante convincente, que, em lugar do que muitos afirmam, isto é, ser o modelo brasileiro de relações de trabalho de tipo corporativo (o que remete a regimes de negociação de interesses entre capital, trabalho e Estado em mecanismos tripartites relativamente autônomos de produção de regras; ou ao corporativismo de tipo fascista), somos um exemplo típico, junto com a França, de modelo “legislado” de relações de trabalho. A lei cumpre, por aqui, o papel que as convenções ou contratos coletivos ou por empresa cumprem em países como Suécia e, em alguma medida, Alemanha, num nível mais global (contratos coletivos nacionais); e como Colômbia e Inglaterra num nível mais local (contratos coletivos por empresa). Boa parte dos contratos e convenções coletivas

no Brasil não fariam senão atualizar, no nível local, a legislação contida na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT7, muitas vezes não respeitada pelas empresas.

O conceito de modelo legislado de relações de trabalho tem origem, provavelmente, em Jeammaud (1980), em referência justamente ao caso francês, onde a produção das regras e normas de uso do trabalho, bem como a regulação da negociação entre capital e trabalho, dá-se preferencialmente no nível da legislação federal, sendo, portanto, produzida no parlamento e não em mecanismos composicionais. Parte do direito do trabalho alemão tem esta característica, assim como os direitos mexicano, venezuelano, argentino antes da era Menem, e aquele dos países latinos da Europa (França, Itália, Portugal e Espanha)8. Segundo esse modelo, o direito do trabalho recobre, ou regula, dois tipos de relações:

1. As relações de trabalho propriamente ditas, i.e. aquelas entre patrões e cada um de seus empregados, pelas quais se troca trabalho por remuneração, se definem as regras de acesso ao emprego (idade mínima e máxima, por exemplo), o lugar que o indivíduo ocupará no organograma da empresa, e também regras mais universais como a que regula a jornada de trabalho etc.

2. As relações profissionais, por meio de regras para a defesa e representação de interesses das partes, capital e trabalho. São as relações de “direito coletivo” e recobrem a organização sindical, a ação coletiva, a negociação coletiva, a representação por locais de trabalho etc.

Supiot (1994) argumenta que esta forma geral do direito do trabalho, sobretudo nas relações de trabalho (mais do que nas profissionais), decorre de uma síntese das tradições jurídicas germânica e romana, caracterizadas respectivamente por direitos estatutários e contratuais. De um lado, temos a instituição de um estatuto geral, que obriga a todos os envolvidos na relação de trabalho e que decorre da vinculação de cada trabalhador com uma mesma comunidade de trabalho (a empresa). De outro lado, as normas propriamente contratuais denotam a força de trabalho como prestadora de serviços, a ser remunerados por um soldo ou salário. Aqui, direitos individuais, o indivíduo como objeto do direito que, como tal, verte-se em instrumento de proteção e cidadania. Ali, obrigações e direitos das partes na relação de prestação de serviços contratados.

Já os direitos de greve, de organização, de voz e ação no interior das empresas, têm sua forma mais acabada delineada já na primeira metade do Século XX, sendo aperfeiçoada em cada país segundo maior ou menor poder sindical, maior ou menor presença de representantes sindicais nos parlamentos ou no executivo, maior ou menor presença estatal na ordem social (Castel, 1998). O direito que regula as relações profissionais, pois, seria um produto genuíno deste último século e meio de lutas operárias.

Isso é o mais próximo que cheguei, neste texto, da definição de um modelo de relações de trabalho. Se algo está em questão, em alça de mira do discurso e da prática de reforma em boa parte da América Latina e certamente no Brasil, é este duplo direito do trabalho, que regula tanto as relações de trabalho quanto as relações profissionais, tanto o mercado de trabalho quanto a ação sindical. As duas coisas andam juntas, pois, e no Brasil como na França, na Alemanha ou na Argentina, são (ou estão deixando de ser) lados da mesma moeda9.

Flexibilidade e Estado mínimo

Antes de perscrutar o sentido deste corpo regulatório para a sociedade capitalista ocidental10, gostaria de investigar a lógica mais geral que preside o discurso de sua flexibilização no debate econômico, sobretudo entre os economistas do trabalho. Sua coerência se tece na clara clivagem que estabeleceu entre os “interesses nacionais” e os “interesses *dos* nacionais”, isto é, dos indivíduos, das pessoas, sobretudo dos trabalhadores da nação. Isto não está explícito em parte alguma, mas pode ser lido nas entrelinhas do dogma econômico, como desdobramento da receita resumida há pouco. Acompanhe-se o diagnóstico corrente: a América Latina, para encontrar um lugar no bonde da história, que fez trilhos do socialismo real, do fascismo, do desenvolvimentismo terceiro-mundista e de outras formas estatocêntricas de solução do problema de dar comida e dignidade social aos cidadãos, a América Latina, eu dizia, precisa melhorar a produtividade do trabalho. O mesmo trabalhador deve ser capaz de gerar mais produto na mesma unidade de tempo. Como o salário é pago por tempo, não por peça, por um mesmo montante de

salários produzir-se-á mais coisas que, por isso mesmo, podem ter seu preço reduzido. Decorrem: maior competitividade dos produtos nos mercados interno e externo; redução das pressões inflacionárias; perspectivas de redução das taxas de juros; maior renda para o Estado na forma de impostos diretos e indiretos; menor pressão sobre a balança comercial; etc. etc.. Enfim, la vie en rose. O raciocínio foi simplificado aqui, mas não está longe do dogma econômico: o aumento da produtividade tem efeitos benéficos globais sobre a saúde das nações.

Como aumentar a produtividade, isto é, como produzir mais em menos tempo? O mesmo diagnóstico apresenta a receita: modernizando o parque produtivo, de preferência sem interferência do Estado; restaurando a infra-estrutura de apoio à atividade produtiva (sem o Estado, isto é, via privatizações); saneando o sistema financeiro (sem o Estado, também via privatizações); qualificando a força de trabalho (isto sim, com apoio do Estado, já que este seria, genuinamente, interesse *dos nacionais* com o qual “o mercado” não estaria disposto a arcar); desregulamentando os mercados de trabalho para dar maior rapidez à reconversão tecnológica na indústria. Os objetivos postos na dianteira como “interesse nacional”, note-se bem, supõem a alienação do Estado como artífice, caudatário ou simplesmente defensor deste interesse. Caber-lhe-ia atuar como o queria Herbert Spencer no Século XIX: para evitar a *lex talionis*, a lei do talião, a guerra de todos contra todos no mercado. As soluções, segue a receita, viriam pelo mercado. Em lugar da regulação estatal que marcou o pós-guerra, Estado mínimo.

O *interesse nacional*, pois, estaria associado à idéia de Estado Mínimo. Mas o que sustenta essa idéia, isto é, porque podemos ou, na verdade, devemos reduzir a regulação ao mínimo? A teoria neoclássica que orienta o discurso neoliberal, como é sabido, garante que os agentes no mercado, perseguindo seu próprio interesse, produzirão espontaneamente situação de equilíbrio. O que é isso? Igualdade? Certamente não, porque este resultado não pode estar normativamente posto como meta na ação de agentes auto-interessados. A eficiência não supõe distribuição, muito menos redistribuição, como já o reconheceu o autor clássico da justiça liberal, John Rawls (1995). Justiça? Isto é, uma distribuição com equidade dos recursos sociais? Claro que não, porque a idéia de justiça supõe a vida em sociedade, compromissos extra-mercado (Rawls) ou, de outra maneira, comprometimento com valores para além da troca de equivalentes mensurados por um equivalente geral (Habermas, 1987). O que, então, é o equilíbrio de mercado?

Uma definição possível (de inspiração neoclássica, diga-se desde logo) é a de que nenhum dos agentes econômicos tem incentivos para mudar sua própria estratégia de ação a menos que o outro o faça. Este é o equilíbrio de Nash na teoria dos jogos e não supõe, obviamente, a idéia de *poder ou capacidade* para mudar a posição. Num jogo atual qualquer de mercado, posso saber que estou em posição desvantajosa mas não dispor de mecanismos para reverter esta posição. Tenho incentivos, mas não o poder de fazê-lo. Uma outra definição possível é a de que, no equilíbrio, ninguém pode estar em melhor posição sem piorar a posição de um terceiro e vice-versa. É o equilíbrio (ou “optimalidade”) de Pareto¹¹.

O equilíbrio de Pareto supõe alguma mensurabilidade dos recursos, digamos, de poder dos jogadores e é, antes de tudo, um ponto de chegada, algo a que certos jogos tenderiam em certas condições, que não cabe avançar aqui. O que importa é que, aplicado a relações de mercado, ele é um ponto possível de convergência e pode funcionar como aspecto normativo das trocas entre agentes com recursos desiguais de poder, algo que pode remeter à existência de instituições ou, no limite, do Estado. Já o equilíbrio de Nash não supõe a optimalidade de Pareto, é claro, porque ele é perfeitamente compatível com situações como uma taxa de desemprego de 20%; ou concentrações de renda como a brasileira, onde 34 milhões de pessoas estão abaixo da linha de pobreza, os 10% mais ricos capturam 50% da renda etc. O equilíbrio não quer dizer nem igualdade nem equidade, como nos ensinou Lord Keynes em sua Teoria Geral. Ele pode significar, por exemplo, que uns sempre ganham e outros sempre perdem, de forma reiterada e previsível, de tal maneira que o analista “racional” pode afirmar que nenhum ator tem interesse em mudar as regras do jogo simplesmente porque o jogo, objetivamente, não muda.

O Estado Mínimo como aspecto central do interesse nacional, pois, estaria associado a esta noção de equilíbrio no mercado, à alienação do Estado como agente da constituição de algo que poderíamos chamar “a nacionalidade”. Tudo isso em nome da eficiência econômica no novo mercado global em equilíbrio (não necessariamente paretiano). E a eficiência do funcionamento do mercado é o que se estaria buscando com as propostas de desregulamentação das relações de trabalho, propostas que andam juntas com o outro remédio, o aprimoramento, ou aumento, da empregabilidade da força de trabalho.

Este seria o interesse dos nacionais, *subsumido* ao interesse da nação por eficiência. O segredo desta submissão, porém, está em que a eficiência no mercado deixa de ser um interesse pátrio, cujas fronteiras possam ser claramente delimitadas. Numa associação de idéias nada difícil de rastrear, o que está em questão é o funcionamento do mercado enquanto tal. E, como o mercado destrói crescentemente as fronteiras (a questão não é a sobrevivência no novo capitalismo global?), o interesse nacional se confunde com a idéia da eficiência do funcionamento do sistema como um todo, de nossa parte no sistema global de trocas eficientes. O discurso neoliberal opera uma clivagem entre o interesse nacional e o interesse dos nacionais justamente porque a eficiência de mercado como meta elege os capitais apátridas como senhores dos projetos de organização social. A sobrevivência *no* novo capitalismo global confunde-se com a sobrevivência *do* novo capitalismo global.

O interesse dos nacionais, ao contrário, tem fronteiras claramente delimitadas. Estamos encerrados no Brasil, ou na América Latina. Por isso mesmo estaríamos oferecendo resistência insustentável tendo em conta o modelo de eficiência global vertido em interesse nacional, dado que a inércia dos sistemas nacionais de relações de trabalho, que se recusam à flexibilização, seria um empecilho, um obstáculo ou um entrave à eficiência já referida. O equilíbrio por aqui se manifestaria como desigualdade, desemprego etc., isto é, como um equilíbrio não-ótimo ou socialmente indesejável *porque* a legislação trabalhista existe.

Não é por acaso, então, que a proposição desregulamentadora corrente oferece como solução a contratação coletiva entre capital e trabalho, isto é, por fora ou sem o Estado, em substituição, por exemplo, ao direito do trabalho. Capital e trabalho encontrar-se-iam segundo seus recursos de poder e, medindo-os, pactuariam as condições de seus encontros no futuro. Sem sequer o cuidado de usar meias palavras, argumenta-se que o contrato coletivo é mais flexível e, portanto, mais adequado à nova ordem mundial em que o ator mais forte (o capital) necessita rever as regras todo o tempo em nome da eficiência (Pastore, 1994). Mudar a lei, ao contrário, implica introduzir a política na história, já que tudo tem que passar pelo Congresso Nacional, submeter-se ao debate público e talvez, interesses nacionais de outra ordem, que não o da simples eficiência, ganhem vida própria. Ora, a política é, por definição, ineficiente. Alguém já disse que é da natureza dos bons acordos que todos saiam perdendo. No mundo globalizado, o contrato coletivo livremente negociado, flexível e passível de revisão sempre que o interesse mais forte for contrariado, é a panacéia para o mal dos acordos congressuais: no mercado, longe das incertezas do jogo político, o mais forte pode sair ganhando sempre. Em nome da eficiência.

Não se está falando, obviamente, de um contrato coletivo nacional, que seria, segundo esta leitura, tão rígido quanto a lei. A idéia é a contratação descentralizada, por empresa, no mundo privado. Eis a palavra oficial da Confederação Nacional das Indústrias - CNI:

“A passagem de um sistema estatutário para outro baseado na negociação deve ser cercada de alguns cuidados. A contratação coletiva não pode funcionar como uma outra forma de engessamento da economia, tal como ocorre nos países que optaram por um nível mais centralizado de negociação. Para obter a flexibilização desejada, é fundamental caminharmos para uma negociação descentralizada em nível de empresa” (CNI, 1997: 24).

A flexibilização das relações de trabalho como interesse nacional, pois, é sinônimo de alienação do Estado, de desregulamentação, de transferência aos atores sociais capital e trabalho do poder de definir seu destino. Retenhamos este ponto, por hora. Vejamos o que há a respeito da requalificação e seu corolário, a empregabilidade, interesse genuíno “dos nacionais” no discurso corrente.

Empregabilidade

A “empregabilidade” é, como mencionado, a outra face da dinâmica de desregulamentação das relações sociais. Neologismo que é ao mesmo tempo substantivo e adjetivo, colou-se recentemente à força de trabalho como se fora uma marca de nascença, um atributo identitário. Agora diz-se dos indivíduos que eles têm maior ou menor empregabilidade, que podem melhorá-la ou piorá-la, que podem inclusive perdê-la inteiramente, digamos, por idade ou invalidez, com o que deixam de ser força de trabalho e tornam-se outro ser social, alguém “fora da PEA”, alguém sem empregabilidade.

Podem perdê-la também porque no mundo contemporâneo, argumenta-se, estaria ocorrendo este fato notório de que pessoas em pleno gozo de suas forças físicas e mentais, sem outra propriedade para dispor que não sua capacidade de trabalho, já não são empregáveis. Gente, por exemplo, que não se teria reciclado depois da perda de um emprego industrial em setores onde, em razão da reestruturação produtiva, profissões operárias ou gerenciais tenham desaparecido inteiramente, tornando obsoletas as qualificações adquiridas antes. Ou gente que, estando há pouco tempo no mercado de trabalho, não teria acompanhado as mudanças ocorridas no lado da demanda por trabalho, não se qualificando de acordo¹².

Não é preciso muito esforço para perceber que esta noção de empregabilidade remete a *ativos*, àquilo que o trabalhador tem a oferecer no mercado de trabalho de tal maneira a tornar-se atraente para os empregadores. Não bastam habilidade (ou força) física e saúde mental que sustentem o aprendizado. A (nova?) questão é que um e outro podem ser hierarquizados a ponto de delimitar para a exclusão combinações pouco atraentes de ambos. Por exemplo, jovens pouco escolarizados têm saúde mas não têm educação, velhos muito escolarizados sabem muito mas viverão pouco, mulheres educadas podem ficar grávidas etc. Isto quer dizer que esta noção de empregabilidade só faz sentido como conceito explicativo da dinâmica do mercado de trabalho num mundo em que a origem, a matriz das hierarquias sociais que recortam as gradações do que é bom ou ruim, adequado ou não, é a empresa, o lugar da eficiência onde um *ativo* troca-se por recompensa (salário) segundo sua utilidade marginal.

Segundo a *rationale* desta noção de empregabilidade, isto é, analisando-a por dentro e a partir de seus pressupostos, dizer de alguém que ele/a não é empregável é dizer que não há no mundo empregadores dispostos a dar-lhe um lugar na estrutura de produção ou distribuição de mercadorias e serviços. Como o empregador é agente racional e seu empreendimento uma empresa racionalmente gerenciada, não é de se esperar que crie postos de trabalho impossíveis de ser ocupados. Se só existem postos que podem ser ocupados, um indivíduo qualquer só não é empregável *porque* outro o é, quer dizer, porque há pessoas com as habilidades requeridas pelos postos de trabalho disponíveis, criados por empregadores racionais segundo um planejamento empresarial voltado para a obtenção do lucro. A empregabilidade como conceito geral, pois, assenta-se sobre a desigualdade efetiva de distribuição de recursos ou ativos empregáveis entre os indivíduos trabalhadores. Ela *pressupõe* a desigualdade de oportunidades de acesso a postos de trabalho já que, se todos fossem substitutos perfeitos no mercado de trabalho, todos seriam igualmente empregáveis, e não haveria necessidade desse conceito, que não distinguiria coisa alguma.

A estrutura da noção de empregabilidade é irmã gêmea de outro conceito neoclássico padrão, o de “capital humano”¹³, base de uma teoria que dominou as análises econômicas sobre mercado de trabalho nos anos 60 e 70, sobretudo depois da derrocada das políticas keynesianas de pleno emprego. Aquela teoria procurava explicar as *diferenças* de renda como função das diferenças entre os indivíduos, isto é, das características da oferta de força de trabalho. Com isso, estaria sanando uma lacuna na teoria neoclássica do emprego que, argumenta-se, punha ênfase quase exclusiva nos aspectos da demanda por trabalho. Para a correta compreensão deste arrazoado, convém recordar, rápida e muito esquematicamente, as bases do argumento neoclássico. São quatro seus pressupostos gerais:

- (i) as empresas maximizam lucros num mercado de competição perfeita;
- (ii) a tecnologia que empregam é dada exogenamente e apresenta rendimentos marginais decrescentes;
- (iii) os trabalhadores maximizam bem estar, e decidirão quanto trabalhar, isto é, quanto de lazer estarão dispostos a abrir mão em troca de um salário, tendo em vista seu plano de consumo, com o que a oferta de trabalho tem relação positiva (crescente) com o salário real;
- (iv) a demanda agregada nominal é dada exogenamente¹⁴.

Decorre dos pressupostos (i) e (ii) que, dado um nível de salários qualquer, a curva de demanda por trabalho por parte das empresas é decrescente com o número de trabalhadores, na medida em que, a partir de determinado ponto (o ponto em que o salário pago à última unidade de trabalho adicionada equivale ao produto gerado por ela), contratar torna-se irracional para as firmas. Logo, o nível de emprego e o de salários são determinados ao mesmo tempo, e o “emprego de equilíbrio”, correspondente a um “salário de equilíbrio”, determina-se no ponto de interseção da curva de oferta (crescente com o salário, segundo o pressuposto iii) e a de demanda (decrescente com o salário) por trabalho.

Note-se que salários e nível de emprego (logo, de desemprego) são parte da mesma função e se determinam mutuamente. Como, por estes pressupostos, o mercado de bens tende necessariamente ao equilíbrio, se o mercado de trabalho “funcionasse perfeitamente, o nível de salário efetivamente observado seria igual ao de equilíbrio. No entanto, qualquer empecilho ao livre funcionamento do mercado de trabalho pode fazer com que o salário real fique acima do nível que equilibraria oferta e demanda, o que gera desemprego” (Amadeo e Estevão, 1994: 14-15). Só é possível haver desemprego, pois, se o mercado de trabalho funcionar de forma imperfeita, e uma das principais fontes de imperfeição são as instituições, como os sindicatos e a legislação trabalhista. A “sociedade” entra no modelo como empecilho, ruído ou obstáculo ao bom funcionamento do mercado. Como algo, pois, a ser removido.

O leitor atento já terá feito a ponte entre esta teoria e as propostas de desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho discutidas na seção anterior. Dar ao mercado condições para funcionar sem empecilhos e encontrar espontaneamente o equilíbrio, eis a receita. É ela, também, que permite compreender a hegemonia da noção de empregabilidade na explicação do desemprego crescente como fruto da desigualdade entre os indivíduos.

Ocorre que o paradigma neoclássico padrão não dispunha de mecanismos internos, um argumento estritamente econômico, para a explicação das diferenças de renda. Ao apresentá-los como resultado do mal funcionamento do mercado de trabalho, o paradigma estava obrigado a recorrer a outras disciplinas, como o direito ou a sociologia. Ao fazê-lo, encontrou que os sindicatos funcionam como “monopólios” com poder de fixação do salário real acima do que seria conseguido espontaneamente no mercado. Encontrou também que a legislação trabalhista, ao estabelecer mecanismos de proteção a determinados trabalhadores e não a outros (jovens e velhos por oposição aos demais, gestantes por oposição às mulheres fora desta condição etc.), introduzia desequilíbrios geradores de diferenças e/ou desemprego dos segmentos desprotegidos (como em Amadeo e Camargo, 1996).

Chega-se, então, ao ponto que interessa aqui: a teoria do capital humano veio dar ao paradigma neoclássico um argumento *econômico* para as diferenças de renda entre os indivíduos, ao sofisticar um pouco mais a pressuposto (iii) apresentado antes. Agora os trabalhadores não são pensados unicamente como maximizadores de utilidade (bem estar relacionado ao consumo ou ao lazer), mas também como indivíduos racionais que *investirão em si mesmos* para maximizar retornos monetários do trabalho. Não se trata de um trade off entre *quantidade* de trabalho a ser ofertada e retorno esperado em termos de salário. Trata-se de um *novo* trade off entre, de um lado, a *quantidade de investimento na qualidade* da capacidade de trabalho a ser ofertada no mercado e, de outro, o salário esperado. Com isso, as diferenças de renda passam a depender unicamente dos investimentos individuais dos trabalhadores, sobretudo (mas não exclusivamente) os investimentos em educação. Os mecanismos ou determinantes pelo lado da oferta de trabalho passam a ser tudo o que se precisa saber para se compreender a distribuição de renda.

Pois bem, a noção de empregabilidade apenas substitui “diferenças de renda” por “diferenças na capacidade de acesso a postos de trabalho”, e temos a chave do tesouro: o desemprego decorre de que determinados indivíduos (os desempregados) não investiram adequadamente em si mesmos para tornar sua força de trabalho atraente para os empregadores, como os outros indivíduos (os empregados) o fizeram (como em Pastore, 1997 e 1998). E assim como a melhoria da renda dependia do investimento individual em educação, assim também a saída do desemprego. A escolarização, panacéia anterior para acabar com as diferenças de renda, agora nos salvará das diferenças na empregabilidade das pessoas.

Nestes termos, a noção empregabilidade tem o dom de explicar, ao mesmo tempo, porque alguns estão desempregados e outros, empregados. Além disso, ela transfere à força de trabalho *todo* o ônus por seu desemprego (ou por seu emprego, claro). Se cada qual tivesse buscado informação adequada sobre as necessidades reais dos mercados de trabalho; e se tivesse investido em si mesmo de forma diferenciada, isto é, mais e melhor do que os outros indivíduos, estaria, agora, em melhor posição do que os outros. Seria, *certamente*, empregável.

Assim como a teoria do capital humano, a “teoria” da empregabilidade não tem nada a dizer sobre um aspecto crucial do funcionamento do mercado de trabalho, que são os determinantes sociais, econômicos e tecnológicos de constituição de postos de trabalho. Se o paradigma neoclássico padrão não tinha olhos para os determinantes pelo lado da oferta, seu complemento deu razão quase exclusiva a estes, negligenciando não apenas aspectos da oferta de postos de trabalho, como ainda os mecanismos sociais

pelos quais indivíduos e famílias coordenam ou simplesmente planejam sua inserção produtiva. A crítica de Granovetter (1981) à teoria do capital humano é antiga, mas cabe perfeitamente aqui: tal teoria não dá conta desse fato corriqueiro de que a economia pode não gerar postos de trabalho adequados às qualificações presentes; ou de que pode não gerar postos de trabalho de qualquer natureza. Mais do que isso, não há nada que garanta que o ritmo de investimento das pessoas (e famílias) em sua qualificação equivale ao de criação de postos de trabalho adequados a ela.

O essencial, porém, está em outra parte. Falar em empregabilidade é entronizar a firma como o parâmetro para a análise da dinâmica do mercado de trabalho analisando-a, ademais, apenas como um ambiente para a produção de lucro. Agora, qualificações operárias são comercializadas segundo seu valor de mercado numa troca “entre iguais”: postos de trabalho existem, é responsabilidade do trabalhador adequar-se, ou igualar sua qualificação a eles. Esta é, está claro, uma inversão completa da *rationale* que orientou a consolidação do direito *do* trabalho no mundo, baseada na idéia de que as pessoas tinham direito *ao* trabalho (Beynon, 1999), algo, aliás, que verteu-se em preceito constitucional no Brasil em 1988. É porque se tinha reconhecido este último direito que se pôde definir os “legitimamente desempregados” para fins de políticas sociais, por exemplo (Offe, 1984). O direito ao trabalho tinha estatuto de um direito civil. Logo, o desemprego era responsabilidade civil ou de Estado. A empregabilidade, ao substituir o direito pelo mercado, institui como única responsabilidade aquela do trabalhador por encontrar um emprego para si. Logo, o desemprego lhe deve ser imputado. O interesse nacional como interesse pela sobrevivência *do* mercado global, então, circunscreve como interesse dos nacionais sua empregabilidade, uma noção que exime o Estado da responsabilidade civil pelo emprego.

O direito do trabalho e seus sentidos

O discurso econômico hegemônico (hoje mais do que um discurso, uma prática de vários governos nacionais latino-americanos), apresenta dificuldade crescente em aceitar que o mercado não existe sem o Estado. Analistas sérios, remando contra a corrente¹⁵, estão se tornando, talvez perigosamente, a minoria num debate eivado de ideologias, interesses escusos ou interesses reais, mais ou menos explícitos. É crescentemente reduzido o número de formuladores de políticas públicas dispostos a aceitar, por exemplo, que não há contratos sem um corpo de magistrados cuja tarefa é fazê-los valer¹⁶. Que não há troca de equivalentes sem um meio de troca e que não há meio de troca, moeda, sem Estado. Que a moeda não é uma emergência espontânea no mercado, sendo, ao contrário, dependente da garantia da estabilidade das trocas no futuro e de que esta garantia não se baseie na força, mas sim numa idéia qualquer de troca justa, justiça processualmente legitimada na ação de juízes e advogados, na intervenção de ministros e na legislação produzida nos congressos nacionais, muito além da equivalência pura e simples no mercado.

No mercado de trabalho, este mercado especial em que a força de trabalho não é uma mercadoria qualquer, mas uma mercadoria que teima em trazer consigo a subjetividade, a vontade, a pirraça, a raiva ou a boa índole daquele que a porta, o trabalhador, este mercado, mais do que qualquer outro, não pode funcionar sem o Estado. Na verdade, *ele não existe sem o Estado*, que lhe dá a forma e o conteúdo, dá-lhe existência por meio dos mecanismos regulatórios que definem quem pode trabalhar (menores de 10 ou de 14 anos não podem, maiores de 70, 75 ou 80 tampouco, dependendo do país), por quanto tempo trabalhar, qual a remuneração mínima, por quanto tempo se pode ficar sem trabalhar ganhando o salário (férias, descanso semanal remunerado etc.), sendo, em suma, agente e promotor do direito do trabalho como constituinte de qualquer idéia de troca no mercado.

Pois bem, o ponto a ser desenvolvido daqui por diante, mesmo que telegraficamente, tem a ver com a idéia de que talvez não se esteja percebendo que as clivagens entre interesse nacional e interesse dos nacionais, entre a eficiência de mercado e a sobrevivência *no* mercado, entre sobrevivência *no* mundo global e sobrevivência *do* mercado global, entre Estado e mercado, enfim, põem em questão um aspecto central do direito do trabalho, que é sua condição de elemento fulcral das relações de classe no capitalismo. Vejamos.

Se inquirirmos por um momento sobre a razão de ser dos instrumentos de regulação do mercado de trabalho (isto é, das duas dimensões do direito do trabalho mencionadas antes), se refletirmos sobre o

lugar que ocupam na sociedade contemporânea, em seu sentido para os contemporâneos, encontraremos leituras muito diversas, muitas vezes conflitantes¹⁷. Na literatura econômica hegemônica no debate, o direito do trabalho é avaliado, principalmente e como sugerido, em termos dos obstáculos ou incentivos que impõe aos atores no mercado. Já na literatura sociológica, jurídica ou política a visão mais comum, quase de senso-comum, é a de que o direito do trabalho existe, ou constituiu-se ao longo do último século e meio, para proteger o lado mais fraco da relação de trabalho, isto é, o assalariado.

Tornou-se clássica, neste recorte, a visão de Offe (1984), por sua vez devedora de Polanyi (1944), segundo a qual o direito do trabalho reduz a disparidade de poder entre capital e trabalho no mercado. Em conexão com a legislação social no capitalismo avançado, ele “desmercantiliza” a força de trabalho ao transferir ao patrão e ao Estado parte substancial dos custos de reprodução do trabalhador individual e de sua família. Como o valor do trabalho não pode ser mensurado contra um equivalente no mercado, seu preço não tem qualquer relação com seu valor, sendo arbitrado como parte de um arranjo normativo mais amplo que determina, por exemplo, salários mínimos, pisos salariais por categoria profissional etc. Essa abordagem teve e tem grande força entre analistas por vezes polares da social-democracia, como é o caso de Przeworski (1989) e Francisco de Oliveira (1988). Em Habermas (1987b) alimentou um sólido argumento sobre o esgotamento das energias utópicas no capitalismo, uma vez que a utopia feita história nos estados de bem-estar estaria circunscrevendo os interesses dos trabalhadores à reprodução do sistema.

Se bem que importante, esta noção de direito do trabalho como redução das disparidades de poder nem de longe é a única. A literatura francesa costuma tratá-lo também em seu aspecto, por assim dizer, civilizatório das empresas, servindo a um ideal qualquer de justiça *no* trabalho, de emancipação do trabalhador em relação ao jugo do proprietário. Essa vertente teve muita força nos anos 60, sob a pena de André Gortz ou Georges Friedman, mas avançou pela Inglaterra nos anos 70 e 80 e é forte ainda hoje nos países periféricos, Brasil entre eles. Gortz, por exemplo, se perguntava como era possível uma sociedade democrática conviver com o despotismo imperante no interior das empresas, em que as regras de uso do trabalho eram unilateralmente definidas pelo patrão, em que a gestão do negócio era encarada como prerrogativa única do proprietário e os direitos dos cidadãos ficavam pendurados no vestiário, com a roupa da rua, trocada pelo macacão de trabalho. Quem já entrou numa fábrica no Brasil ou no México não pode deixar de fazer-se a mesma pergunta ainda hoje...

O papel civilizatório do direito do trabalho, então, teria a ver com a penetração da proteção estatal ali onde as relações parecem, à primeira vista, ter caráter unicamente privado, já que a empresa nada mais é do que um instrumento para a produção de lucro, sendo, como tal e legitimamente, passível de gestão privada pelo proprietário. Aquele direito, então, penetraria as relações privadas, retirando-as desta esfera de arbítrio onde impera a lei do mais forte. Fã-lo-ia, ademais, para além de uma perspectiva puramente humanista da liberdade regrada, na medida em que toma em conta as hierarquias reais que cortam a organização social burguesa moderna, que destina ao trabalho lugar subordinado.

Mais recentemente, sobretudo depois de Habermas ter lançado sua teoria do agir comunicativo, a literatura alemã vem pondo ênfase em outro aspecto central do direito do trabalho, vendo-o também como elemento fulcral do processo secular de juridificação das relações sociais, isto é, de colonização do mundo da vida (o lugar por excelência do agir comunicativo) pelo direito. É como se o Estado, por meio da produção de regras jurídicas, estivesse limitando a autonomia dos indivíduos e dos grupos na determinação ou defesa de seus interesses. Note-se que a abordagem é crítica em relação ao direito como aspecto da ordem estatal moderna, ao mesmo tempo em que reconhece seu papel central na vertebração desta mesma ordem, isto é, sua função (o termo é de Habermas) como um dos instrumentos da coesão social (ao lado do dinheiro, do poder e da solidariedade). A abordagem, ademais, tem semelhança com certa leitura liberal do direito (o direito como obstáculo), mas a alternativa não é uma sociedade fragmentada de indivíduos negociando suas posições segundo seu interesse particular, mas sim uma sociedade cuja identidade é construída por indivíduos dispostos a negociar suas posições originais na busca do entendimento e, possivelmente, do bem comum.

Há quem identifique no direito do trabalho uma virtude em sentido maquiaveliano, isto é, algo que tende “objetivamente” a realizar-se caso se imponham as condições da fortuna. Como o direito do trabalho *constitui* as relações de produção, estabelecendo proteção real aos trabalhadores contra o arbítrio completo do patrão (não há mais escravidão formal, por exemplo) nestas condições ele contribui para a reprodução pacífica da ordem capitalista, ao mesmo tempo em que amplia as bases da democracia liberal.

Ele conferiria legitimidade à exploração da força de trabalho e daria caldo de sustentação ao compromisso de classe que permite a convivência, sempre tensa, entre capitalismo e democracia. Esta leitura é comum entre os suecos, e é bom citar Esping-Andersen (1985) ou Korpi (1983).

No Brasil e em parte da América Latina (sobretudo México e Argentina) o direito do trabalho é visto, quase sempre, como uma concessão estatal, como um instrumento dentre muitos outros de moldagem de uma sociedade civil invertebrada, carente de fontes universais e endógenas de construção de solidariedade (Werneck Vianna, 1976). Um modelo ainda mais fortemente legislado do que o francês, por exemplo, fruto de uma concepção do papel do Estado como demiurgo das disputas entre capital e trabalho. O direito do trabalho teria cumprido, entre nós, o papel civilizatório que lhe atribui a literatura francesa, não tanto pela pacificação ou humanização das empresas, mas pela vertebração da própria sociedade via estabilização de expectativas dos assalariados a respeito de seu quinhão na riqueza socialmente produzida e seu lugar na estrutura de distribuição de recursos mais propriamente estatutários. Indivíduos e coletividades, ao se vincularem a uma categoria profissional reconhecida pelo Estado e, com isso, investir-se de direitos quase corporativos¹⁸, ganhavam também um lugar na ordem social de posições, definindo-se por oposição a outras categorias profissionais e aos que não estavam no mercado formal de trabalho.

Não obstante leituras diversas quanto à sua necessidade social, ou simplesmente sociológica¹⁹, difícil sustentar que estes sentidos do direito do trabalho estejam no horizonte dos reformadores de hoje. Por outro lado, se as pressões por transformação permitem a circunscrição de um modelo anterior, ou melhor, de significados precisos para um modelo certamente abstrato e de modo algum encontrável em qualquer parte, não descerram com a mesma facilidade um futuro sequer próximo do unívoco. As experiências nacionais têm sido muito diversas e apenas com muita licença poética, se poderia falar em convergência nos processos internacionais de reforma dos sistemas de relações de trabalho²⁰. Mas parece-me possível, sim, capturar o espírito do que se pretende, isto é, o lugar a que os reformadores gostariam de chegar se o poder lhes fosse despótico, ainda que sua efetivação receba o crivo das histórias nacionais, para infelicidade dos que propugnam pelo fim do Estado. A conclusão segue esse passo.

Coda

A palavra de ordem, como já se disse, é a flexibilização, ou um sinônimo mais sonoro, a desregulamentação dos mercados de trabalho. O modelo esboçado antes estaria gerando custos excessivos e rigidez no mercado de trabalho, limitando a reestruturação capitalista necessária na nova ordem competitiva mundial, a dos mercados globalizados. Resultado: como os custos são altos e a legislação é um obstáculo à sua redução, o capitalista prefere livrar-se do empregado a assumir o ônus de sua reprodução. E ele o faz de diversas maneiras: des-patria ou re-patria empresas; funde-se com outros capitalistas, investe em tecnologia poupadora de força de trabalho, focaliza o empreendimento produtivo no “core business” e terceiriza o resto, pratica outsourcing de produtos, tudo para livrar-se deste incômodo que é o trabalhador com direitos. Logo, desemprego, eis a conclusão da leitura hegemônica.

A flexibilidade, ou a desregulamentação, cumpriria esta tarefa central de dar mobilidade ao investimento produtivo e, como decorrência lógica, gerar empregos ou, pelo menos, garantir os empregos existentes. Deixemos de lado a contradição interna no argumento, aquela que apregoa a necessidade de investimentos tecnológicos e aumento de produtividade para competir e, ao mesmo tempo, espera que a destruição de postos de trabalho daí decorrente gere empregos. O que me interessa marcar aqui é a mudança de objetivos inscrita nesta virada interpretativa: onde estão os elementos civilizatórios associados ao direito do trabalho? O que dizer de sua *virtu* à Maquiavel, isto é, reproduzir o capitalismo com democracia? A chamada globalização e a hegemonia de *rationale* e interpretação econômicas da sociedade mudaram o tom da leitura corrente sobre o direito do trabalho. Ele, agora, é objeto de leitura pragmática, instrumental mesmo: o capitalismo venceu as batalhas ideológica e prática no mundo contemporâneo, com o que os mecanismos de regulação social devem ser postos à sua disposição. Devem verter-se em *instrumentos* não da civilização, da democracia ou do bem estar social, mas sim da reprodução global do sistema, do mercado mundial.

Esta leitura, como está claro, está prenhe de um projeto: nos termos do que se discutiu antes, está em pauta a remercantilização da força de trabalho, ou a reprivatização das relações de classe. Está em causa a desjuridificação das relações sociais e de mercado, instituindo o mercado onde ele, de fato, *já existiu*, exceto talvez nos primórdios da industrialização, o tempo dos moinhos satânicos e do despotismo de mercado (Burawoy 1985), quando levas de camponeses, por excesso de contingente, obrigavam-se a trabalho semi-escravo em Manchester ou Paris. Não se trata de uma desjuridificação à Habermas, portanto, isto é, que liberasse as potencialidades inscritas na razão comunicativa, intrinsecamente redentora, mas sim de uma desregulamentação que garanta o império da razão instrumental em que determinados indivíduos procuram impor seu interesse a outros.

Se isso é verdade, cabem algumas perguntas: supondo que as leituras resumidas acima sobre o caráter civilizatório do direito do trabalho etc. estavam ao menos próximas da realidade, *se o discurso neoliberal se efetivasse em sua plenitude*, não estaríamos diante do risco de dissolução dos laços sociais mais estáveis do capitalismo, aqueles garantidos, justamente, pelo direito do trabalho? Se comprarmos o argumento sobre seu papel civilizatório, estaremos diante de movimentos, ou pressões, anti-civilização? Se o direito do trabalho pacificou as relações de produção e deu alento à democracia, poderemos suportar sua dissolução pura e simples, ponto de chegada dos discurso desregulamentadores mais radicais?

Em nenhum lugar do planeta se fala a sério sobre esta possibilidade (ao menos em sua versão mais radicalmente neoliberal), exceto, talvez, no terceiro mundo, e certamente no Brasil. Talvez porque no mundo desenvolvido se tenha alguma noção dos riscos de profunda crise social decorrente da diluição dos laços de solidariedade associados ao direito do trabalho. Equivoca-se, é bom que se diga, quem enxerga a solidariedade como o sentimento restrito de pertença a um grupo ou classe social. A solidariedade que sustenta uma sociedade inteira é galvanizada por certa estabilidade nos encontros face a face, estabilidade que tem seu fundamento, dentre outras coisas, na certeza de que o outro não tem como objetivo último (ou mesmo que o tenha não conseguirá) tomar o meu lugar, ganhar os meus bens ou solapar minha dignidade. O direito do trabalho cumpriu exatamente este papel para o trabalhador diante do capitalista, fazendo-o, ainda mais, como resultado universal e, por isso mesmo, social.

Em nenhum lugar se fala a sério sobre essa diluição do direito do trabalho exceto, como afirmei, no terceiro mundo e certamente no Brasil. Apenas por aqui o discurso liberalizante tem plena vigência, e temos sido mais realistas do que o rei na implementação de políticas neoliberais, ou de desregulamentação de todas as esferas da atividade econômica, do mercado de capitais ao de produtos, do sistema financeiro ao mercado de trabalho. Apenas por aqui os reformadores de plantão parecem desconhecer que o mercado *não* cria solidariedade naquele sentido referido acima, isto é, de vértebra, de sustentáculo da estabilidade dos encontros entre os agentes sociais. Apenas aqui não se parece reconhecer que o mercado, deixado a si mesmo, o mercado sem o Estado, é a guerra, a selva ou a máfia, ou tudo isso junto. É esse, parece-me, o risco maior da flexibilização e desregulamentação do mercado de trabalho tal como propostas pelos vencedores atuais da guerra ideológica.

Para que não reste dúvidas no leitor: o que estou afirmando aqui é que a hegemonia da *rationale* econômica neoliberal vertida em ideologia dominante, que pensa por modelos e vê o mundo do ponto de vista da eficiência dos mercados, eficiência que cobra seu preço às instituições (burguesas, por suposto) e aos mecanismos de vertebração social, como o direito do trabalho, esta hegemonia *restringe o campo analítico e o instrumental interpretativo* a mínimos pré-civilizatórios, onde a questão social era assunto para os exércitos e a democracia, uma piada nos salões da nobreza. O modelo não é capaz de fornecer instrumentos analíticos adequados para a compreensão da vida real, que, por toda parte, teima em impor-se na forma de movimentos de trabalhadores, de sentenças judiciais, de votações nos parlamentos enfim, nisso tudo que a catilinária reinante segue denominando “obstáculos” ou “imperfeições” a se remover. Tornou-se tarefa central da sociologia chamar a atenção para esta restrição, fornecendo à economia elementos para a superação de seus próprios limites.

Bibliografia

Altvater (1995)

Elmar Altvater: O mercado mundial como área de operações, ou a transformação do Estado nacional soberano no Estado nacional concorrencial. *Indicadores Econômicos FEE*, Nº 23. Porto Alegre, maio.

Amadeo e Camargo (1996)

Edward Amadeo e José Márcio Camargo: “Instituições e mercado de trabalho no Brasil”. in Camargo org (1996): 47-94.

Amadeo e Camargo (1996)

Edward Amadeo e José Márcio Camargo: “Instituições e mercado de trabalho no Brasil”. in Camargo, J. M. org.: *Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro, FGV Editora 47-94.

Amadeo e Estevão (1994)

Edward Amadeo e Marcello Estevão: *A teoria econômica do desemprego*. São Paulo, HUCITEC.

Arbix e Zilbovicius (1997)

Glauco Arbix e Mauro Zilbovicius: “O consórcio modular da VW: um novo modelo de produção?” In Arbix e Zilbovicius orgs: *De JK a FHC: a reinvenção dos carros*. São Paulo/Campinas, Scritta, 1997, pp. 449-469.

Barros e Mendonça (1996)

Ricardo Paes de Barros e Rosane Mendonça: “Flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro: uma avaliação empírica”. in Camargo org. (1996): 157-201.

Barros, Cruz, Foguel e Mendonça (1997)

Ricardo Paes de Barros, Luiz Eduardo M. Cruz, Miguel N. Foguel e Rosane Mendonça: Uma avaliação empírica do grau de flexibilidade alocativa do mercado de trabalho brasileiro. *Texto para discussão* 499. Rio de Janeiro, IPEA.

Batista Jr. (1998)

Paulo Nogueira Batista Jr.: *Mitos da “globalização”*. São Paulo, Pedex/FGV.

Bayón e Besunsán (1996)

Cristina Bayón e Graciela Besunsán: El poder sindical y la reestructuración productiva en México. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 2(4): 111-138. México, Alast.

Beynon (1999)

Huw Beynon: “Globalização, neoliberalismo e direito dos trabalhadores no Reino Unido” in Oliveira, F. e Paoli, M. C. orgs.: *Os sentidos da democracia: políticas do dissenso e hegemonia global*. Petrópolis/Brasília, Vozes/Nedic, pp. 265-288.

Bilchowsky (1996)

Ricardo Bilchowsky: *Pensamento econômico brasileiro: o ciclo ideológico do desenvolvimentismo*. Rio de Janeiro, Contraponto (3ª edição).

Bronstein (1997)

Arturo S. Bronstein: Labour law and reform in Latin America: Between state protection and flexibility. *International Labour Review*, 136 (1), Spring.

Burawoy (1985):

Michael Burawoy: *The Politics of Production*. London, Verso, 1985.

Camargo (1996)

José Márcio Camargo: “Flexibilidade e produtividade do mercado de trabalho brasileiro”. in Camargo, J. M. org.: *Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro, FGV Editora, pp. 11-46.

- Cardoso (1999)
Adalberto Moreira Cardoso: Reforma econômica, competitividade e relações industriais no Brasil: estudos de caso nos setores automobilístico e têxtil. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 5(9): 51-83. São Paulo, Alast.
- Cardoso (1999b)
Adalberto Moreira Cardoso: *Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou?* Rio de Janeiro, FGV.
- Castel (1998)
Robert Castel: *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis, Vozes.
- Chauí (1993)
Marilena Chauí: *Cultura e democracia: o discurso competente e outras falas*. São Paulo, Cortez.
- Chesnais (1996)
Francois Chesnais; *A mundialização do capital*. São Paulo, Xamã.
- CNI (1997)
Confederação Nacional da Indústria: *Emprego na Indústria: evolução recente e uma agenda de mudanças*. Rio de Janeiro, CNI. Disponível em www.cni.org.br.
- Córdova (1996)
Efrén Córdova: The challenge of flexibility in Latin America. *Comparative Labor Law Journal* 17 (2): 314-337.
- Deluiz (1997)
Neise Deluiz: Projetos em disputa: empresários, trabalhadores e a formação profissional. *Trabalho e Educação* Nº 1. Belo Horizonte, fev/jul, pp. 113-127.
- Dombois e Pries (1998)
Rainer Dombois e Ludger Pries eds.: *Las relaciones industriales en el proceso de transformación en América Latina - el caso de México*. Bremen, Universität Bremen.
- Dombois e Pries (1998b)
Rainer Dombois e Ludger Pries: Un huracan devastador o un choque catalizador: globalización y relaciones industriales en Brasil, Colombia y México. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 4(8): 59-87. São Paulo, Alast.
- Esping-Andersen (1985)
Gösta Esping-Andersen: *Politics against markets: the social-democratic road to power*. Princeton, Princeton University Press.
- Gitahy e Bresciani (1998)
Leda Gitahy e Luis P. Bresciani: “Reestruturação produtiva e trabalho na indústria automobilística” *Textos para Discussão* 24, DPCT/IG/UNICAMP, Campinas.
- Granovetter (1981)
Mark Granovetter: “Toward a sociological theory of income differences” in Berg, Ivan: *Sociological perspectives on labor markets*. London, Academic Press.
- Guttman (1995)
R. Guttman: *How credit-money shapes the economy*. New York, M. E. Sharpe.
- Habermas (1987)
Jürgen Habermas: *The theory of communicative action. Lifeworld and system: A critique of functionalist reason*. Boston, Beacon Press.
- Habermas (1987b)
Jürgen Habermas: A nova intransparência: a crise do Estado de bem-estar social e o esgotamento das energias utópicas. *Novos Estudos Cebrap* 18, pp. 103-114.
- Hyman (1994)
Richard Hyman: “Economic restructuring, market liberalism and the future of national industrial

relations systems". In Hyman, Richard & Ferner, Anthony eds.: *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford, Blackwell, pp. 1-14.

Jeammaud (1980)

Antoine Jeammaud: *Le droit capitaliste du travail*. Grenoble, PUG.

Jeammaud (1998)

Antoine Jeammaud: Direito do trabalho em transformação: tentativa de avaliação. *Revista da faculdade de direito da UFF* vol. 1, pp. 9-31.

Katz e Derbshire (1998)

Harry C. Katz e Owen Derbshire: Convergências e divergências nos sistemas de emprego. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 4(8): 5-28. São Paulo, Alast.

Korpi (1983)

Walter Korpi: *The democratic Classe Struggle*. London, Routledge and Kegan Paul.

Lane (1994)

Christel Lane: "Industrial order and the transformation of industrial relations: Britain, Germany and France compared". In Hyman, Richard & Ferner, Anthony eds.: *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford, Blackwell, pp. 1-14.

Mattoso (1996)

Jorge E. Mattoso: "Emprego e concorrência desregulada: incertezas e desafios". in Oliveira e Mattoso orgs (1996): 27-54.

Montagner e Brandão (1994)

Paula Montagner e Sandra Brandão: Recessão e racionalização produtiva: implicações para o mercado de trabalho. *São Paulo em Perspectiva* 8 (1): 154-165. São Paulo, SEADE.

Neves (1999)

Magda Aparecida Neves: "Impactos da reestruturação produtiva sobre as relações capital-trabalho: o caso da Fiat-MG" in Oliveira, Francisco e Comin, Alvaro A. orgs: *Os cavaleiros do antiapocalipse: trabalho e política na indústria automobilística*. São Paulo, Entrelinhas, pp. 63-81.

Noronha (1998)

Eduardo G. Noronha. *O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos*. Tese de Doutorado em Ciência Política, FFLCH-USP.

Novick (1999)

Marta Novick: "A caminho de um novo modelo institucional para as relações capital-trabalho na indústria automobilística argentina". in Oliveira, Francisco e Comin, Alvaro A. orgs: *Os cavaleiros do antiapocalipse: trabalho e política na indústria automobilística*. São Paulo, Entrelinhas, pp. 201-220.

Offe (1984)

Claus Offe: *Contradictions of the welfare state* (Edited by John Keane). Chicago, MIT Press.

Oliveira (1988)

Francisco de Oliveira: O surgimento do antivalor. *Novos Estudos* (22) São Paulo, CEBRAP, outubro.

Oliveira (1999)

Francisco de Oliveira: "Privatização do público, destituição da fala e anulação da política: o totalitarismo neoliberal" in Oliveira, Francisco e Paoli, Maria Celia orgs.: *Os sentidos da democracia: políticas do dissenso e hegemonia global*. Petrópolis/Brasília, Vozes/Nedic, pp. 55-81.

Pastore (1994)

José Pastore: *Flexibilização, mercados de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo, LTr Editora.

Pastore (1997)

José Pastore: *A agonia do emprego*. São Paulo, LTr.

Pastore (1998)

José Pastore: O FMI e o trabalho. *Jornal O Estado de S. Paulo*, 24/11/98, p. B-2.

- Polanyi (1944)
Karl Polanyi : *The great transformation: The political origins of our time*. Boston, Beacon Press.
- Przeworski (1989)
Adam Przeworski: *Capitalismo e social democracia*. São Paulo, Companhia das Letras.
- Rawls (1995)
John Rawls: *Teoría de la justicia*. México, Fondo de Cultura (3ª edição).
- Romita (1993)
Arion Sayão Romita: *Sindicalismo, economia, estado democrático (Estudos)*. São Paulo, LTr Editora.
- Senai (1995)
Serviço Nacional da Indústria: *Reconversão profissional: termos de referência*. Rio de Janeiro, Senai (mimeo).
- Senai (1996)
Serviço Nacional da Indústria: *Revisão das categorias ocupacionais. Versão completa*. Documento de trabalho. São Paulo, Senai (mimeo).
- Singer (1996)
Paul Singer: Desemprego e exclusão social. *São Paulo em Perspectiva* 10(1): 3-12. São Paulo, Seade, jan-mar.
- Souza, Santana e Deluiz (1999)
Donaldo B. de Souza, Marco A. Santana e Neise Deluiz: *Trabalho e educação: centrais sindicais e reestruturação produtiva no Brasil*. Rio de Janeiro, Quartet.
- Supiot (1994)
Alain Supiot: *Critique du droit du travail*. Paris, Presses Universitaires de France.
- Supiot (1998)
Alain Supiot: *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe (Rapport final)*. Disponível em www.chez.com/transitions (em setembro de 1999).
- Tsebelis (1990)
George Tsebelis: *Nested games: rational choice in comparative politics*. Berkeley, University of California Press.
- Werneck Vianna (1976)
Luiz J. Werneck Vianna: *Liberalismo e sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- Woodiwiss (1999)
Anthony Woodiwiss: “Globalização, direitos humanos e direito do trabalho na Ásia do Pacífico: o início de uma viagem interior?” in Oliveira, F. e Paoli, M. C. orgs.: *Os sentidos da democracia: políticas do dissenso e hegemonia global*. Petrópolis/Brasília, Vozes/Nedic, pp. 209-264.

Notas

1 Devo esta lembrança do lugar da sociologia no pensamento inaugural da Cepal a conferência de Maria da Conceição Tavares em homenagem a Celso Furtado, realizada no XIII Congresso Brasileiro de Economistas no Rio de Janeiro, em 14 de setembro de 1999. Trabalho de fôlego sobre a conformação do pensamento desenvolvimentista no Brasil é Bielschowsky (1996), onde a Cepal tem reconhecida sua importância decisiva.

2 Não posso deter-me nisso aqui. Penso, por exemplo e ao azar, em Fernando H. Cardoso e Enzo Faletto e sua Teoria da Dependência, em Francisco de Oliveira e sua crítica à razão dualista, ou em André Gunder Frank e sua teoria da acumulação dependente.

3 Refiro-me à percepção de Tocqueville sobre a história como a marcha inexorável da igualdade.

4 Para uma análise detalhada do debate em torno da flexibilização do mercado de trabalho no Brasil, ver Cardoso (1999b: cap. 5), contrapondo-se principalmente a Camargo (1996) e Amadeo e Camargo (1996).

5 Barros e Mendonça (1997), Barros, Cruz, Foguel e Mendonça (1997) pelo IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, órgão do governo federal); e Montagner e Brandão (1994) pela Fundação SEADE (Sistema Estadual de Análise de Dados, órgão do governo Estado de São Paulo).

6 Como vem exigindo o economista José Pastore (1994, 1997 e 1998), instituído em porta-voz da versão hegemônica em discussão aqui; ou como sugeriu Camargo (1996).

7 A CLT é, como o nome indica, uma consolidação da legislação produzida durante o governo ditatorial de Getúlio Vargas relativa ao direito sindical e trabalhista. Em termos da legislação trabalhista, a CLT inspira-se sobretudo nas experiências inglesa e francesa, anteriores à desregulamentação dos anos 80 e 90 respectivamente. A legislação sindical, por seu lado, tem inspiração na Carta del Lavoro de Mussolini, razão pela qual o modelo brasileiro foi denominado corporativista.

8 Como o demonstra Supiot (1994: pp. 17 e ss.). Ver também Romita (1993).

9 É claro que em lugar algum um modelo tão abstrato tem vigência real. No Brasil, por exemplo, e como mostram Cardoso (1999), Arbix e Zilbovicius (1997), Castro e Comin (1998), Gitahy e Bresciani (1998), Neves (1999), dentre outros, os setores mais modernos da indústria (como o automobilístico ou o petroquímico) têm regras de uso do trabalho e mesmo de organização sindical centralmente pactuadas entre capital e trabalho, seja no nível de empresa, seja no nível regional (cidade ou Estado). O mesmo ocorre na Argentina, como mostra Novick (1999), e no México (Dombois e Pries, 1998; Bayón y Besunsán, 1996). A referência a um modelo permite chamar a atenção, porém, para elementos invariantes ou médios, isto é, para o fato de que, se há exceções, elas ocorrem num ambiente em que, na média, o modelo tem vigência mais do que simplesmente parcial.

10 Woodiwiss (1999) argumenta, convincentemente, que este modelo *não* se aplica aos países da Ásia no Pacífico, onde as relações de trabalho têm cunho patriarcal. E esta não é, certamente, a tradição de regulação nos países do antigo socialismo real.

11 Ver Tsebelis (1990: 67 e 110).

12 Ver, por exemplo, Senai (1995 e 1996).

13 Souza, Santana e Deluiz (1999) denominam a nova investida de neo-TCH, ou neo-teoria do capital humano. Ver pp. 62 e ss. e, também Deluiz (1997).

14 Ver Amadeo e Estevão (1994: 14; 50 e ss.); Granovetter (1981: 16 e ss.).

15 Como por exemplo, Singer (1996) e Oliveira (1999).

16 Há uma cruzada no Brasil contra o Poder Judiciário, sobretudo a Justiça do Trabalho, alvo de iniciativas reformadoras por parte do Executivo e do Legislativo. No momento (outubro de 1999) o Congresso ultima as atividades de uma Comissão Parlamentar de Inquérito instalada há quatro meses, que desvelou esquemas de corrupção em várias de suas instâncias, relacionados com venda de sentenças, desvio de verbas de obras públicas, nepotismo e peculato, dentre outros crimes. Esta CPI, conquanto restrita a casos isolados, parece ter contaminado fortemente a imagem do Poder Judiciário como um todo, principalmente seu ramo trabalhista.

17 Devo muito do recorte analítico dos parágrafos seguintes a Jeammaud (1998).

18 Como o direito de ser representados por sindicatos oficiais, de acesso a renda mínima, de férias remuneradas, de estabilidade no emprego após certo tempo de permanência nas empresas etc.

19 Castel (1998) institui o direito do trabalho no fulcro do que ele denomina “sociedade salarial”, por exemplo, com o que aquele direito ganha estatuto de elemento definicional das sociedades contemporâneas.

20 Como sustentam, por exemplo, Hyman (1994); Lane (1994); Dombois e Pries (1998b); Katz e Darbishire (1998); dentre tantos outros.

Sociología del trabajo y sociología económica

Daniel Villavicencio*

UAM-X, México

Introducción

En las últimas décadas los sistemas socioprodutivos y las relaciones de trabajo que les son inherentes han evolucionado hacia dimensiones cada vez más complejas, en algunos casos enriquecedoras y en otros más bien polarizadas. La introducción de nuevas tecnologías ha modificado el desempeño del conocimiento y de las habilidades en sectores industriales dinámicos, mientras que ha permanecido inmutable en algunos sectores llamados tradicionales. Igualmente, la división de tareas y puestos de trabajo ha adquirido por momentos modalidades de recomposición permanente buscando espacios de integración más allá de los muros de una fábrica, mientras que el trabajo jerarquizado y desprovisto de motivación intelectual persiste todavía como realidad irreversible en varios contextos.

De manera general, la economía y la sociología se han preocupado por estudiar los fenómenos mencionados aunque con marcadas diferencias conceptuales y metodológicas. La primera se ha inclinado tradicionalmente por el estudio de las manifestaciones y modalidades del intercambio monetario, de bienes y servicios, así como de las estructuras sociales que sustentan dicho intercambio; mientras que la segunda se ha inclinado por estudiar el carácter y naturaleza de las relaciones entre los actores y de éstas, aquellas que tienen manifestaciones concretas en los espacios institucionales que regulan las formas del intercambio en los mercados. Ahora bien, la evolución de los sistemas socioprodutivos ha dado pie a una consecuente evolución en las formas del pensamiento económico y sociológico, abriendo espacios para debates nuevos y tal vez más convergentes en torno a un problema común de estudio que son las relaciones de trabajo y el uso productivo del conocimiento.

En este artículo trataremos de retomar los planteamientos de una sociología económica, en un intento por ofrecer nuevas interpretaciones a los problemas que hoy caracterizan el mundo del trabajo. Veremos que las propuestas de ésta Sociología pueden en cierta medida hacer converger algunos análisis vinculados a la economía neo-institucionalista, a los economistas evolucionistas del cambio técnico y a la sociología del trabajo y de las organizaciones. El breve recorrido analítico que proponemos realizar nos llevará hacia uno de los problemas centrales de la sociedad industrial de este fin de siglo, y que hace referencia a los procesos de aprendizaje e innovación que se generan o emergen en el seno de los sistemas socioprodutivos.

1. Aportes del pensamiento económico sobre la empresa y la organización del trabajo.

La herencia que dejó la teoría económica neoclásica fue el predominio del análisis del mercado (la distribución) y la regulación por el mecanismo de los precios, en detrimento de la esfera de la producción. La empresa estaba pensada como un organismo que responde automáticamente a los estímulos del contexto y no como un actor. La teoría del equilibrio general bajo las hipótesis de la información perfecta de los mercados, una concepción estática y exógena de la tecnología, la racionalidad y la maximización del beneficio constituyeron los principios que fundamentaron las explicaciones sobre

la realidad económica de las sociedades. En esta perspectiva, el comportamiento de las empresas fue considerado como homogéneo y pasivo frente al mercado.

El comportamiento diferenciado de las empresas

En los años 60 aparecieron algunos enfoques que ofrecieron una visión alternativa a la teoría neoclásica y presentando un cierto contenido social en el análisis de los procesos económicos. H. Simon (1979) estudió los procesos de decisión y el comportamiento real de los actores y consideró que la información que prevalece en los mercados es incompleta e imperfecta. En ese sentido, sus críticas al individualismo metodológico y al principio de maximización de la utilidad que prevalecía fueron las siguientes: no es posible un conocimiento certero de todas las alternativas de selección, ni de sus consecuencias, ni de las condiciones presentes y futuras del comportamiento de los mercados, por lo que las capacidades de cálculo son limitadas, y a su vez, no hay previsión posible del conjunto de acciones óptimas.

Este enfoque denominado *behaviorista* fue complementado por Cyert y March (1963) con la idea de que las organizaciones son complejas, con grupos e intereses diferentes por lo que necesitan implementar principios de coordinación. Asimismo, sus propuestas sobre los procedimientos organizacionales “rutinarios” permitieron postular la idea de aprendizajes que tienen lugar en las empresas. El aprendizaje consiste en la toma de decisiones a partir de respuestas ya efectuadas que se han revelado como eficaces y con bajo costo para la organización. Idea que será retomada posteriormente por los enfoques evolucionistas del cambio técnico.

A. D. Chandler (1977) se sumó a las propuestas anteriores para sentar las bases de la moderna teoría económica sobre la empresa. En efecto, según Coriat y Weinstein (1995), los análisis sobre las formas de evolución histórica de las empresas en relación con la propia evolución del funcionamiento de la economía permitieron a Chandler comprender que las empresas realizan adecuaciones estratégicas de sus formas de organización. Chandler observó innovaciones organizacionales que llevan a una búsqueda de eficiencia en la organización y distribución de los factores. La propuesta teórica consiste entonces en comprender la evolución de la empresa como una organización con capacidades de coordinación, distribución y estructuración dinámicas que la hacen relacionarse de manera eficiente con el entorno.

O. Williamson (1975) por su parte, hizo un esfuerzo por explicar los comportamientos de las empresas y su relación con los mercados. Para el autor las empresas se comportan sobre la base de arreglos institucionales y contratos, estructuras de gobierno que dan solución al problema de los costos de transacción dentro de la empresa y con el mercado. Sin embargo, dado que es difícil para los individuos poseer toda la información y conocimientos que existen en el mercado, además de que los mercados presentan incertidumbres debido al comportamiento de los diversos agentes económicos que lo componen, las empresas desarrollan estrategias oportunistas con tendencias hacia la eficacia organizativa para reducir los costos de transacción (Williamson, 1989). Incertidumbre de situaciones, asimetrías en la información e incompletud en los contratos son nociones que permitieron a Williamson postular que el comportamiento de las empresas expresa una forma de *racionalidad limitada*.

En otra perspectiva, ya desde la primera mitad de este siglo las reflexiones sobre los fenómenos económicos de J. Schumpeter, K. Polanyi o A. Marshall presentaron un interesante contenido sociológico. A. Marshall escribió sobre la naturaleza de las relaciones económicas y no económicas de empresas con una base territorial común observadas desde fines del siglo pasado. Uno de sus aportes conceptuales fue el de explicar la importancia de lo que denominó las economías internas y externas, cuyo significado consistía en el uso y ahorro de factores al interior de la empresa o en otros casos su externalización, en estrecha relación con los movimientos de la demanda de los mercados. Para Marshall, el uso eficiente de los recursos como la maquinaria y la mano de obra depende de las cantidades de productos que pueden colocarse en el mercado, por lo que en muchos casos, las empresas con pocos recursos se concentran en espacios localizados para beneficiarse de economías externas (información sobre los movimientos del mercado, uso de mano de obra calificada, uso de maquinaria especializada), desarrollando ciertas formas de cooperación. (Arena, et al., 1988; Ekelund y Hébert, 1993).

Por su parte, los análisis de J. Schumpeter sobre el papel del empresario y la acción innovadora mostraron su interés por comprender la acción económica de actores particulares, cargados de un contenido social (Schumpeter, 1949). No se trataba de entes abstractos y anónimos que rigen sus actos por leyes universales y definidas *a priori*, idea que predominó entre muchos economistas hasta bien entrado el siglo XX, sino de actores específicos cuya característica estaba definida por su modo de participar en los mercados.

Tal vez más importante aún fue la concepción de K. Polanyi (1983) sobre la economía como un proceso esencialmente social, un proceso inmerso y “enredado” en instituciones económicas y no económicas. Las proposiciones de Polanyi fueron recuperadas años más tarde por los sociólogos para explicar los contenidos y determinantes sociales del funcionamiento de los mercados. Como veremos, la idea de la “inscripción social” del mercado constituyó uno de los principales argumentos que retomó la nueva Sociología Económica de los años 80.

Hacia finales de los años 80, una parte de la economía reconoce que las empresas en tanto que agentes económicos, desarrollan comportamientos diferenciados en razón de las formas organizacionales que desarrollan, de la capacidad que tienen para entablar relaciones con otros agentes económicos e institucionales, y de la capacidad de obtener información de los mercados.

La Economía evolucionista del cambio tecnológico

El estudio de los procesos de transformación al interior de las firmas (y en un sentido más amplio del crecimiento económico) llevó a economistas como N. Rosenberg (1976) a tomar en cuenta a la tecnología como variable central y dinámica de los procesos productivos. Posteriormente varios economistas se interesaron por analizar el problema de las condiciones organizativas propicias al desarrollo de los cambios tecnológicos en las empresas (Ménard, 1990).

Los variados esfuerzos analíticos por comprender la organización llevaron a los economistas a rebasar una caracterización estática de las empresas que solo ponía atención en sus determinaciones estructurales (número de empleados, tipo de maquinaria, características del producto, etc.) para interesarse más en la dinámica de los flujos -tangibles e intangibles, que se manifiestan en el seno de la empresa. Este salto cualitativo los llevó a tomar en cuenta los dispositivos y mecanismos que rigen la relación entre los factores: las reglas bajo las cuales los actores ejercen sus competencias productivas, así como aquellos procedimientos que establecen las pautas de intercambio de informaciones entre los actores. El problema central está en comprender cómo surgen cambios en las reglas y procedimientos, de tal suerte que la empresa aprende a modificar sus pautas de comportamiento y la dinámica de relación entre los componentes de su estructura. Es este aprendizaje el que le permite realizar cambios radicales o menores en los productos y procesos productivos.

A partir de los estudios de Simon, Cyert y March sobre la complejidad de la organización y el establecimiento de reglas que regulan los comportamientos, y retomando los trabajos de K. Arrow (1962) y de Rosenbert (1976) sobre las condiciones de mejora del desempeño de los trabajadores en los procesos productivos a través del aprendizaje sobre la marcha o por el uso (*learning by doing y learning by using*), R. Nelson y S. Winter (1982) retoman la noción de *rutinas* para explicar las condiciones organizacionales del aprendizaje. Según los autores, las rutinas encarnan la manera con la que se resolvieron los problemas en una empresa en el pasado y son definidas como un repertorio de respuestas que constituyen la competencia de las empresas. Las rutinas conforman la “memoria organizacional” que asegura la estabilidad de la organización, en la medida en que representan un instrumento de coordinación de las acciones comunes a todos sus miembros.

Sin embargo, ¿cómo cambiar las rutinas en la organización?, es decir ¿cómo pueden aparecer respuestas nuevas cuando surgen contingencias hasta entonces desconocidas? La detección de un problema causado de manera endógena o exógena a la empresa puede traducirse o no en un cambio de rutina. De hecho, los individuos que componen las organizaciones no siempre están dispuestos a modificar las rutinas ni a incrementar sus competencias. Cualquier modificación implica poner en

cuestión las convicciones y prácticas productivas e incluso los saberes y competencias de los miembros de la organización, por lo que el proceso de modificación de las rutinas organizacionales no es tan sencillo. No se trata en efecto de una cuestión de adaptación de rutinas a estímulos del entorno, sino que implica un proceso de *ajustes y negociaciones*, donde la variable social juega un papel esencial.

El surgimiento de una nueva tecnología o de un nuevo competidor modifica sustancialmente el funcionamiento de los mercados y las empresas no pueden anticipar la gama de vicisitudes que le provoca la dinámica del entorno. Al asignarles el papel de depositarias del conocimiento de los actores, Nelson y Winter no toman en cuenta la posible existencia de otro tipo de competencias susceptibles de ser utilizadas en situaciones no previstas, de otros comportamientos: por ejemplo las competencias relativas a los procesos de comunicación o a la relación solidaria entre actores que comparten la misma situación de trabajo en una empresa. La dificultad de la economía para responder a las interrogantes es que concibe a los individuos como ejecutores de rutinas y no como actores capaces de acciones diferentes en momentos específicos.

La teoría económica de las convenciones

En la segunda mitad de los 80 surge un enfoque que intenta rebasar los planteamientos de la economía clásica para entender las formas de comportamiento y de acción colectiva de los individuos en el contexto del intercambio económico. Esta corriente de pensamiento principalmente francesa considera lo social como un hecho y busca introducirlo en los análisis económicos para explicar cómo deciden y actúan los individuos. Los precursores de este enfoque intentan asimismo comprender los problemas de *coordinación* que supone la acción colectiva en un medio organizado, así como la dificultad que implique la relación entre el mercado como libre espacio de decisiones autónomas y la organización como un espacio regulado por los actores (Orléan, 1994).

El surgimiento de reglas comunes de comportamiento en las empresas enmarcan las decisiones de los actores, pues ofrecen procedimientos preestablecidos de resolución de problemas: se trata de “convenciones”. La propuesta de los autores es integrar la existencia de reglas convencionales de conducta en el análisis de comportamientos económicos, introduciendo en el campo de la economía el análisis del marco social que da a cada individuo el sentido a sus acciones (Eymard-Duvernay, 1989). Una convención es una estructura de coordinación de los comportamientos que ofrece un procedimiento de resolución recurrente a los problemas, y representa un sistema de informaciones y reglas organizacionales que moldea la acción e interacción de los individuos, dando como resultado un comportamiento común (Gomez, 1994).

Para los precursores de este enfoque la interacción de los individuos deja de ser un problema del dominio exclusivo de la cultura y de lo social, y se convierte en un fenómeno económico, en un proceso que tiene efectos importantes sobre los cambios de la economía. Así, las empresas dejan de ser entidades dedicadas a la maximización del beneficio y se convierten en espacios que expresan mecanismos de acción social y económica a diferentes niveles, sometidas a tensiones entre lógicas diversas: viven bajo el imperativo de competitividad y desempeño tecnológico de los equipos, están obligadas a motivar la cooperación de sus miembros, responden a las exigencias del derecho social, etc. (Boltanski y Thévenot, 1987).

Los espacios que se crean en el marco de las convenciones traducen “mundos posibles” en donde operan diversos mecanismos de regulación de la acción social y económica de los individuos. A cada mundo corresponden conjuntos de industrias, de productos, de competencias tecnológicas y de actores sociales con arraigo local, nacional o bien internacional. Asimismo, cada mundo de producción demanda acciones estatales de coordinación y apoyo diferenciadas. Cada mundo implica un modelo de empresa y un mundo del trabajo puesto que las convenciones contribuyen a desarrollar diferentes formas de organizar la maquinaria, la mano de obra, de distribuir los recursos, de vincularse con el entorno, de asignar un lugar y mecanismos de valorización al trabajo y las habilidades, al riesgo, la estrategia, a las relaciones con los clientes y proveedores y a la innovación.

2. Del desarrollo de la Sociología del Trabajo (SdT) y de las organizaciones

La difusión del taylorismo desde los años 50 en las sociedades industriales norteamericana y europeas provocó reacciones inusitadas en los científicos sociales de esos países. La sociología industrial en particular se dedicó a explicar las dimensiones de carácter social del trabajo asalariado industrial, fundamentalmente a raíz de los trabajos de E. Mayo. El aporte de los trabajos de Mayo fue el haber puesto en evidencia las relaciones afectivas, la solidaridad grupal y las motivaciones no pecunarias como fuente de satisfacción de los individuos en el trabajo. Los descubrimientos de Mayo contradecían los postulados racionalistas de Taylor y buena parte de los planteamientos económicos sobre la racionalidad del individuo.

La SdT esencialmente europea de los años 60-70 retomó en gran medida los postulados marxistas de dominación del capital sobre el trabajo como soporte teórico para sus estudios empíricos sobre la vida fabril, la relación salarial, las relaciones sindicato-empresa, la deshumanización del trabajo provocada por la exacerbada división del trabajo, entre otros. Asimismo, el empuje tecnológico y el desarrollo de la gran empresa como modelo de organización industrial, y los efectos de la racionalización del trabajo constituyeron el marco de reflexión para el desarrollo de investigaciones empíricas.¹ La discusión se concentró en el proceso de trabajo y de los aspectos que de él derivan, como las formas de organización jerárquica del trabajo, las diferencias entre concepción y ejecución del trabajo, la relación entre tecnología, calificación y remuneración y el empleo, etc. (Braverman, 1977; Commisariat Général du Plan, 1978; Coloquio Dourdan, 1982).

Por otro lado y de manera paralela al desarrollo de la Economía neoinstitucional, M. Crozier y E. Friedberg (1977) elaboraron una teoría que marcó el pensamiento sociológico durante dos décadas. Teniendo como telón de fondo la tendencia a la burocratización de las grandes empresas como forma de organización predominante en la sociedad industrial, los autores elaboraron una teoría para estudiar a las organizaciones a través de la combinación del análisis estratégico y el enfoque sistémico, en franca oposición a las concepciones estructuralistas y funcionalistas predominantes en la época.

El enfoque estratégico retomó de alguna manera los planteamientos del individualismo metodológico que concibe al actor como centro de la acción social, agregando la idea que es a través de un juego de relaciones de poder que los actores construyen y se integran a un sistema como puede ser la empresa. Para los autores la organización es una *construcción social* resultante de juegos y relaciones de poder entre actores individuales que buscan satisfacer sus objetivos particulares.

Los múltiples objetivos de los actores derivan en estrategias racionales, pero limitadas a las representaciones y conocimientos que cada actor tiene de los demás (de los objetivos del otro). No se trata de una racionalidad universal que defiende un proyecto único, sino de una racionalidad restringida a las oportunidades que ofrece la organización en el marco de la información disponible, la distribución de puestos de trabajo y de roles, y la confrontación con los comportamientos y proyectos de cada uno de los actores que también pone en juego sus estrategias. Es posible que los actores arriben a la organización con proyectos preconcebidos, pero de cierta forma, vislumbran proyectos nuevos en la práctica misma de la vida en la organización.

Para la sociología de los años 70, la empresa constituía en gran medida un espacio de expresión de las relaciones conflictivas entre el trabajo y el capital; lugar de acción social y movilización, pero sobre todo lugar de racionalización de la acción productiva del individuo. Para la economía, la empresa era más bien espacio de distribución y organización de factores productivos, lugar donde se potencian las capacidades productivas y se optimiza el uso productivo de los diversos recursos. La mirada sociológica hacia los procesos económicos en esos años estuvo marcada por el predominio de los paradigmas económicos por encima de la sociología: el rol fundamental del proceso económico en la sociedad industrial contemporánea, y la acción racional y las relaciones del mercado como elementos constitutivos de dicho proceso (Erbès-Seguin, 1985). Los temas relativos a la dinámica de los sistemas socioproductivos, la innovación y la tecnología comenzaron a tratarse en el debate sociológico dos décadas más tarde.

3. A la nueva Sociología económica y los sistemas socioproductivos

Los movimientos de restructuración industrial y las diversas salidas que va encontrando el sistema capitalista para recomponerse dan un nuevo cause a la reflexión de la sociología del trabajo y la sociología industrial en los años 80. Aparecen nuevos fenómenos que ensanchan los campos de estudio: el enriquecimiento de tareas, los grupos autónomos y los círculos de calidad, el trabajo polivalente y recalificado, la importancia acordada a la capacitación, los cambios en la regulación de los mercados internos de trabajo, entre otros más (Stroobants, 1993). En un intento por comprender las nuevas dimensiones que asume la organización productiva del trabajo, muchos autores hicieron un recorrido intelectual de la Sociología del trabajo a una sociología de la empresa, pasando por la Sociología de las organizaciones, y hacia una nueva sociología que intenta esclarecer que las relaciones sociales constituyen un referente esencial de la expresión de las instituciones económicas (Villavicencio, en prensa).

En efecto, a mediados de los años 80 surgió lo que podría llamarse la nueva Sociología Económica cuyo objetivo ha sido explicar la dinámica de las relaciones sociales que contribuyen a la estructuración de la actividad económica². Esta sociología económica puede ser definida como la perspectiva sociológica aplicada a los fenómenos económicos, o mejor dicho, el análisis de las actividades de producción, distribución, intercambio y consumo de bienes y servicios a través de los referentes teóricos, modelos y variables explicativas propias de la sociología. (Laville, 1997)

En un análisis histórico de esta subdisciplina, R. Swedberg (1994) hace un recorrido desde los precursores del estudio de las relaciones entre lo social y lo económico (Marx, Durkheim, Weber, Pareto, Schumpeter), y de lo que constituyó en sus orígenes la base de una tradición analítica desde el siglo pasado y principios de este siglo, que de cierta forma perdió fuerza durante los años de la posguerra. Sugiere que las diferencias de orden metodológico y la toma de posición sobre problemas como el papel del Estado y las instituciones marcaron la pauta para una separación de los campos de estudio entre la economía y la sociología. Mientras que la economía consideró que las relaciones económicas estaban regidas por principios universales predominaban por sobre cualquier otra forma de organización social, la sociología desarrolló conceptos como relación social (Weber), acción social (Pareto), solidaridad orgánica como forma de estructurar los comportamientos sociales y la construcción de una conciencia colectiva (Durkheim). Estos conceptos constituyeron fundamentos teóricos para comprender el papel de las instituciones y las relaciones sociales sobre las formas de acción de los individuos, incluyendo la acción económica como plantea C. Giraud (1997).

A principios de siglo, lo que entonces se conocía como la Sociología Económica se opone a la teoría económica neoclásica en diversas esferas de análisis: el actor y los tipos de acción, el ámbito o la esfera de acción, particularmente la económica, los resultados obtenidos, así como el método para comprender estos aspectos. Así, mientras que para la economía el actor, tratándose principalmente de una empresa se encuentra aislado y atomizado en un marco de acción exclusivamente mercantil (el mercado), para la Sociología Económica el actor es eminente social y siempre se lo encuentra en relación con otros actores a veces en una relación de intercambio mercantil, a veces en relaciones de otra índole. Es decir que el sistema económico y el mercado como su expresión concreta conforman solamente una parte de la sociedad. Mientras que el equilibrio y la racionalidad en el mercado constituyen los principios de la teoría económica, para la sociología la acción de los individuos es diversa, contingente y llena de tensiones.

La nueva Sociología Económica aparece como un intento por explicar el funcionamiento de las instituciones económicas en oposición al auge que toma el individualismo metodológico de buena parte del neo-institucionalismo de los economistas. Ante la incapacidad de la Economía de incorporar el análisis de las estructuras sociales al análisis del funcionamiento de la economía en general, los sociólogos intentan abordar aspectos como la importancia de redes sociales en el funcionamiento de los mercados o la influencia de la estratificación social en los mecanismos de distribución y de consumo.

Podemos decir que el origen de ésta nueva corriente de pensamiento de la sociología se remonta al artículo de M. Granovetter (1985), en donde anota la noción de *embeddedness*, con la que dirige su crítica

a la economía neo-institucionalista por su incapacidad de tratar de aspectos como la socialización y la confianza, o incluso la dinámica social como referente del comportamiento económico de los individuos y de las instituciones económicas. Este autor fundamenta sus críticas en tres aspectos principales: i) la persecución de objetivos económicos va siempre acompañada de otros objetivos de naturaleza no económica, tales como la sociabilidad, la aprobación, el estatus social y el poder; ii) la acción económica, como toda acción, está socialmente “impregnada” y no puede ser explicada a través de los móviles individuales, depende de relaciones personales que los individuos entretejen; iii) las instituciones económicas, como cualquier institución no están automáticamente determinadas por circunstancias externas, sino que son “socialmente construidas”.

Así, los actores económicos reales y heterogéneos se inscriben en la estructura de las relaciones sociales que modulan sus acciones económicas. Desde esta perspectiva los problemas de distribución de recursos o de manejo de la tecnología a que se enfrentan las empresas no producen automáticamente una forma organizacional determinada; restringen el campo de lo posible pero la acción individual y colectiva resultante de las relaciones entre individuos en la empresa determina cual será el camino efectivamente tomado (Granovetter, 1994). Dicho en otras palabras, no es posible comprender la estrategia económica de una empresa sin tomar en cuenta el sello social e institucional que caracteriza a sus dirigentes.

La perspectiva analítica que propone esta corriente ha contribuido al desarrollo de estudios sobre el papel que juegan los clubes de empresarios o los grupos económicos en la estructuración del comportamiento económico de las empresas; las dinámicas de inserción de las empresas en espacios socio-territoriales locales; o incluso el estudio de los mecanismos de vinculación de las empresas con el Estado y con los mercados.

El ejemplo de las redes de empresas y de innovación

Los recientes desarrollos en el estudio de las redes ha reforzado los planteamientos de la sociología económica. Dichos estudios toman auge a inicios de los 80 por la importancia económica que adquieren regiones industriales donde se observan redes generalmente de pequeñas y medianas empresas, como una forma alternativa de organización industrial frente a la crisis que en esa época comienzan a vivir las grandes empresas (Piore M. y Sabel, 1984). El análisis ha derivado en estudios sobre la empresa y los empresarios, los grupos de empresarios, su cultura y las formas de organización de estos grupos en relación con las instituciones políticas y sociales a nivel local (Ganne, 1991; Bagnasco y Sabel, 1994).

En el campo de la Sociología, el concepto de redes fue utilizado tempranamente para explicar sobre todo las formas de intercambio recíproco en la conformación de grupos de actores pertenecientes a un mismo contexto geográfico, institucional, político, etc. Los sistemas industriales locales o productivos son concebidos como redes donde participan empresas, instituciones sociales y políticas en la construcción de espacios productivos, cuyos mecanismos de cohesión social revelan formas innovadoras de desarrollo industrial, es decir de acción económica y social (Raveyre y Saglio, 1984; Villavicencio, 1992). En economía el estudio de las relaciones entre las empresas a través del concepto de redes industriales o redes de innovadores apareció recientemente para explicar los cambios en las formas de cooperación y transacción industrial observados a partir de la década pasada (Baudry, 1995).

Desde el punto de vista de la economía, el mercado constituye el entorno más inmediato con el cual se relacionan las empresas, y éste ofrece grados de incertidumbre tal que la empresa no es capaz de enfrantarlos o resolverlos por sí sola. La primera incertidumbre está constituida por las dificultades de acceso a la información y a la tecnología, sobre todo porque ésta última encierra una gama de conocimientos codificados, codificables y otros más que no pueden ser codificados por la empresa porque sus actores no disponen de las competencias y de las experiencias de aprendizaje para lograrlo. La adquisición de dichos conocimientos es posible mediante relaciones de intercambio con otros agentes institucionales de su entorno. Podemos decir entonces que existe otro tipo de relación entre las empresas que tiene implicaciones importantes sobre el funcionamiento de los mercados. Nos referimos a los vínculos donde la confianza y la reciprocidad aseguran la durabilidad de las relaciones en una red (De Bresson y Amesse, 1991).

Este aspecto ha sido el objeto de estudio de sociólogos que buscan conocer cómo se construye el intercambio social en una red y su incidencia en la constitución de reglas que aseguran la actividad productiva de las empresas, así como la cohesión del grupo (Saglio, 1991). Un ejemplo de ello es el la respuesta colectiva de un conglomerado de empresas a una oportunidad comercial, donde se perciben formas de cooperación que expresan estrechas relaciones de confianza y reciprocidad, ahí donde la economía supuso un comportamiento oportunista y relaciones de competencia entre las firmas.

En el caso del estudio de las redes de innovación, el enfoque sociológico que M. Callon y B. Latour, (1989), (Latour, 1989) han desarrollado presenta como particularidad una convergencia de los desarrollos recientes en sociología de la ciencia y la técnica, la economía del cambio técnico y el estudio de las políticas públicas industriales y de innovación. El principal punto de partida de los autores es que la organización económica ha rebasado la esfera de las empresas y el ámbito industrial. Hoy día las instituciones de investigación pública, organizaciones de I&D privadas o públicas, organismos de consultoría y otras instituciones públicas, se han convertido en actores económicos en su relación con las empresas.

Para los autores, las redes que denominan técnico-económicas (RTE) son una especie de *meta-organización* donde se llevan a cabo actividades de coordinación científica, tecnológica y económica entre los diversos actores multi-institucionales (Arvanitis, 1996). Estos participan en la red con intereses y objetivos heterogéneos por lo que es necesaria la existencia de negociaciones y compromisos en las formas de interacción y comportamiento en la RTE. Las interacciones entre actores de la red se llevan a cabo por una serie de intermediarios que son el vehículo de la comunicación y pueden ser informaciones codificadas y transmisibles a través de soportes materiales como son los libros, documentos, patentes, etc.; objetos técnicos como las herramientas y maquinaria; el dinero y finalmente los individuos con las habilidades y conocimientos que poseen (Callon, 1991 y 1992).

Comprender así el funcionamiento de las RTE es comprender las determinaciones sociales de las instituciones que participan en la red (la relación entre actores) y las determinaciones económicas a las que están sujetas dichas instituciones (los usos económicos del conocimiento producido en laboratorios de investigación y desarrollo). La identificación de esta doble dimensión de las RTE constituye para los precursores de este enfoque un puente teórico y metodológico entre Sociología y Economía.

4. Hacia un nuevo debate: la gestión del conocimiento productivo y la innovación.

Los paradigmas sobre el determinismo tecnológico, el conflicto capital-trabajo, y el margen de racionalidad del comportamiento social del individuo limitaron el campo visual de la lectura sociológica sobre la realidad multidimensional y concreta que representan los procesos productivos. Hoy se asume que la empresa tiene una doble dimensión, en tanto que es sistema económico y sistema social. Es un sistema económico sancionado por el mercado y que coordina la actividad productiva de actores que utilizan artefactos técnicos para contribuir a la generación de riqueza de la sociedad. Es también un sistema social que engendra formas de cooperación, reglas de comportamiento, valores, lenguajes, símbolos y procesos de socialización que le confieren a su vez una dimensión institucional.

Así, de una concepción inicial como espacio cerrado de relaciones, conflictos y negociaciones alrededor del ejercicio de la actividad laboral y de la remuneración salarial, la sociología pasó a una concepción “abierta” de la empresa. En ella, como en cualquier otra institución, participan actores heterogéneos que traen consigo valores y expectativas que contribuyen a la constitución de situaciones de aprendizaje cultural (Sainsaulieu, 1977). Dicho aprendizaje da como resultado la elaboración de reglas y formas de regulación social, organizacional y tecnológica de los procesos productivos. La presencia “residual” de disfunciones organizacionales son una muestra de que las puertas de la empresa se abren a otras esferas de la vida social, cultural e institucional que integra y filtra en su seno a través de los actores mismos que la componen.

La concepción de la tecnología como variable determinante de las formas organizativas de la empresa y de la organización por encima de los individuos prevaleció en los análisis sociológicos todavía durante

los años 80. Sin embargo, autores como J-D. Reynaud (1988) postularon que las reglas y compromisos entre las diversas categorías de actores en la organización producen regulaciones que modifican sustancialmente los preceptos organizativos definidos por cualquier modelo de racionalización del trabajo. Estas regulaciones están investidas de las representaciones, objetivos e intereses inherentes a la condición social y heterogénea de los actores. La vida *real* en las organizaciones está sometida a un proceso permanente de ajustes, readecuaciones y cambios que por lo general es difícil anticipar y que corresponde a la regulación concreta que operan los actores de la producción.

Además de los constreñimientos que genera la vida interna de la organización, los actores se ven sometidos a constreñimientos cuyo origen se encuentra en el entorno exterior (imperativos económicos y tecnológicos del mercado por ejemplo). La empresa vive una permanente oposición entre lo endógeno y lo exógeno, entre su dinámica organizativa, tecnológica y social interna, y las exigencias económicas del mercado y la competencia a la que se ve sometida. Las empresas recurren a procesos de aprendizaje para resolver esa oposición.

Podemos decir que un cambio tecnológico representa el desuso de ciertas competencias y la necesidad de aprender otras nuevas, lo cual genera resistencias por parte de los actores de la producción. La sociología demostró que son los cambios organizacionales los que permiten superar dichas resistencias. El cambio tecnológico es más visible y puede ser programado por la empresa, el cambio organizacional implica la movilización de las capacidades de los actores. En primera instancia, el cambio organizacional provoca desorden, desestabiliza las regulaciones sociales hasta entonces vigentes (Alter, 1990), pero luego proyecta la empresa hacia la conformación de nuevos valores, reglas y espacios de acción para los actores (Sainsaulieu, 1990).

La posibilidad de implementar cambios organizacionales y tecnológicos requiere de procesos de aprendizaje que implican la movilización colectiva de saberes y competencias técnicas por parte de los actores, así como de sus capacidades de comunicación, relación y de intercambio social (Villavicencio, 1990). La construcción de soluciones a problemas y constreñimientos tanto internos como externos que enfrentan los actores en la empresa representa en última instancia un proceso de aprendizaje técnico-organizacional.³ Este puede definirse como la creación y el uso de competencias tecnológicas nuevas, de adquisición de conocimientos, y de su traducción en el diseño de estrategias novedosas frente al mercado (Tanguy y Villavicencio, 1999).

Las empresas construyen y mejoran sus competencias en la medida en que acumulan experiencias de aprendizaje en las diferentes unidades organizacionales que la componen, talleres de fabricación y mantenimiento, laboratorios de investigación y desarrollo o de control de calidad, etc. Son estas competencias las que permiten el uso productivo de las tecnologías y constituyen en esencia un conjunto de conocimientos distribuidos a lo largo y ancho del sistema productivo. Estos conocimientos son de diferente naturaleza y se localizan a diferentes niveles del sistema.

En efecto, pueden ser poseídos por uno o varios de los individuos del taller o de la fábrica. Algunos de esos conocimientos son codificados y genéricos, obtenidos en el sistema institucional de formación, o a través de la descodificación de manuales de operación o de patentes. Otros corresponden a las experiencias y saberes no codificados, es decir tácitos y que juegan un papel central en la dinámica de los procesos productivos.

En ocasiones, los ingenieros de I&D o los trabajadores de operación y mantenimiento descubren y proponen mejoras al equipo, al producto o al proceso como resultado de la lógica asociada a la dinámica cotidiana de las labores en la empresa. Es en estas situaciones donde aflora buena parte del conocimiento tácito que prevalece en las empresas. Algunas lo reconocen y valorizan, otras por el contrario mantienen obstáculos institucionales para que el conocimiento tácito no se manifieste ni se difunda en el seno de la organización.

Ahora bien, los saberes tácitos no reemplazan a los conocimientos codificados, sino que les son más bien complementarios. La solución de problemas técnicos o del mercado requiere la movilización de las competencias de los diversos actores sociales que componen la empresa. Los dispositivos y reglas organizacionales que permiten y fomentan la interacción entre los individuos pueden convertirse en espacios de articulación de los diversos tipos y niveles del conocimiento: individual y colectivo,

genérico y específico, tácito y codificado que existe en la empresa. En este sentido, podemos decir que las empresas logran construir una competencia colectiva que encierra al mismo tiempo la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos y así evolucionar (Nonaka & Takeuchi 1995; Villavicencio, 1999).

Desde esta perspectiva analítica, la innovación representa la capacidad de elaborar nuevos conocimientos productivos, nuevos productos y procesos, pero también nuevas formas organizacionales. No es un problema de encontrar o recombinar las “rutinas” para adaptarlas a las condiciones productivas que demanda el mercado como postulan algunos economistas. Es más bien un problema de mayor amplitud y con una doble dimensión: puede tener una fuente endógena y una fuente exógena. Por un lado, resulta de procesos de aprendizaje colectivo que permiten a los actores de la empresa traducir y reinterpretar las incertidumbres del entorno en aras de modificar el comportamiento organizacional de la propia empresa y, consecuentemente las relaciones con su entorno. Por otro lado, resulta de procesos de valorización y capitalización de oportunidades de cambio que genera la propia acción organizada de los individuos dentro de la empresa y que permite articular los diversos tipos de conocimiento que en ella existen.

5. A manera de conclusión:

La concepción predominante en los economistas ha sido que la empresa constituye la entidad organizada que establece formas de coordinación de la actividad productiva para lograr la generación de una ganancia. La acción social en el seno de la empresa tiende a confluir en un objetivo de maximización y optimización del uso de los recursos. Sin embargo ¿cómo responden las empresas a las incitaciones del mercado? ¿Cómo se genera la confianza y la cooperación, en tanto que relaciones concretas entre los agentes económicos? Comprender la capacidad de acción de la empresa sobre su entorno (el mercado), a través de la construcción de relaciones sociales entre los actores como propone la Sociología Económica permite a nuestro juicio discernir éstas y otras cuestiones.

Hemos visto que las empresas son unidades de acción económica conformadas por grupos de individuos organizados bajo reglas de comportamiento. La situación de organización que viven esos individuos permite intercambios y relaciones que expresan sus necesidades, representaciones simbólicas, y proyectos cuya realización induce cambios y ajustes del comportamiento, y de la situación organizacional misma. Por lo tanto, las empresas constituyen también unidades de acción social.

Los mercados por su parte son realidades concretas que conforman espacios de creación de reglas interorganizacionales y delimitan las fronteras para la realización de los proyectos de las empresas. De esta forma, estructuran los intercambios entre las organizaciones e influyen sobre ellas pero no las determinan. La capacidad de los actores para descifrar situaciones nuevas y poder actuar sobre ellas genera anticipaciones que pueden a la larga conducir a innovaciones productivas, organizacionales y de sus relaciones con el entorno que la rodea. (Ruffier, 1996; Villavicencio, 1996) La interacción entre individuos dentro y fuera de la empresa moldea la capacidad de acción de ésta con el mercado y con la variedad de agentes institucionales que conforman el entorno (Giraud, 1993). Así, la empresa no solo existe en el mercado sino que a través de su acción económica y social también contribuye a generarlo.

La idea que las empresas evolucionan a través de procesos de aprendizaje cobra cada vez mayor fuerza en el campo de las ciencias económicas y de gestión. Sin embargo, la incorporación de la dimensión social que expusimos arriba puede permitir a la sociología llenar un vacío analítico que prevalece en gran parte de los estudios sobre el aprendizaje y la innovación en las firmas. En efecto, consideramos que la sociología cuenta con herramientas conceptuales para comprender que las empresas y los actores sociales que les dan vida tienen biografías particulares, posiciones sociales y expectativas ante el trabajo y la organización que los hacen actuar de manera diferente. Así, el cambio en las empresas resulta de aprendizajes que tienen un referente social. Son producto de la acción colectiva que estructura los espacios donde tiene lugar el aprendizaje, y promueve a la vez la dirección y los contenidos de dicho aprendizaje. La lectura que hemos propuesto en este ensayo sobre las relaciones sociales que circunscriben las actividades productivas permite comprender las nuevas articulaciones de los sistemas socioproductivos, los nuevos usos productivos del conocimiento, las nuevas formas de interrelación entre los actores económicos, y en gran medida los procesos de innovación.

Bibliografía

- Alter, N., (1990), *La gestion du désordre en entreprise*, Paris, L'Harmattan.
- Arena, R., L. Benzoni, J. De Bandt y P.-M. Romani, (Ed.), (1988), *Traité d'économie industrielle*, Paris, Economica.
- Arrow, K., (1962), "The Economic implications of learning by doing", *Review of Economic Studies*, (29): 155-173.
- Arvanitis, R., (1996), "Redes de investigación e innovación: un breve recorrido conceptual", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2(3): 41-54.
- Arvanitis R y D. Villavicencio, (1998), (Eds.) "Comparative perspectives on Technological Learning", *Rev. Science, Technology and Society*, New Delhi/London, (3)
- Bagnasco, A. y C. Sabel, (Ed.), (1994), *PME et développement économique en Europe*, Paris, La Découverte.
- Baudry, B., (1995), *L'économie des relations interentreprises*, Paris, La Découverte.
- Boltanski, L. y L. Thevenot, (1987), *Les économies de la Grandeur*, Paris, Cahiers du centre d'études de l'emploi/ PUF.
- Braverman, H., (1977), *Trabajo y Capital Monopolista*, México, Nuestro Tiempo.
- Callon, M., (1991), "Réseaux technico-économiques et irréversibilités", in Boyer, R., B. Chavance y O. Godard, (Ed.), *Les figures de l'irréversibilité en économie*, Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 195-230.
- Callon, M., (1992), "Sociologie des sciences et économie du changement technique: l'irrésistible montée des réseaux tecnico-économiques", in C.S.I., (Ed.), *Ces réseaux que la raison ignore*, Paris, L'Harmattan, 53-78.
- Callon, M. y B. Latour, (1989), *La science et ses réseaux, genèse et circulation des faits scientifiques*, Paris, La Découverte.
- Chandler, A. D., (1977), *The visible hand. The managerial revolution in american business*, Cambridge, Mass., Belknap Press.
- Commissariat Général du Plan, (Ed.), (1978), *La qualification du travail: de quoi parle-t-on?*, Paris, La Documentation française.
- Coriat, B. y O. Weinstein, (1995), *Les nouvelles théories de l'entreprise*, Paris, INEDIT.
- Crozier, M. y E. Friedberg, (1977), *L'acteur et le système*, Paris, Le Seuil.
- Cyert, R. M. y J. G. March, (1963), *A behavioral theory of the firm*, New Jersey, Prentice Hall.
- De Bresson, C. y F. Amesse, (1991), "Networks of innovators: a review and introduction to the issue", *Research Policy*, 20(5, octobre): 263-380.
- Dourdan, (Ed.), (1982), *L'emploi, enjeux économiques et sociaux*, Paris, François Maspéro.
- Ekelun, R. y R. Hébert, (1993), *Historia de la Teoría Económica y de su Método*, México, Mc Graw Hill.
- Erbès-Seguin, S., (1985), "Les frontières de la sociologie du travail", in Durand, C. y P. Dubois, et al., (Ed.), *Le travail et sa sociologie*, Paris, L'Harmattan: 69-91.
- Eymard-Duvernay, F., (1989), "Convention de qualité et formes de coordination", *Revue Economique*, (2), Paris: 329-359.
- Friedmann, G. y P. Naville, (Ed.), (1963), *Tratado de Sociología del Trabajo*, México, F.C.E.
- Ganne, B., (1991), "Importancia y evolución de los sistemas industriales locales en Francia: economía política de una transformación", *Sociología del Trabajo, nueva época*, Madrid: 13-43.
- Giraud, C., (1993), *L'Action commune, essai sur les dynamiques organisationnelles*, Paris, L'Harmattan.

- Giraud, C., (1997), *Histoire de la Sociologie*, Paris, PUF.
- Giselain, J. J. y P. Steiner, (1995), *La sociologie économique 1900-1920*, Paris, PUF.
- Gomez, P. Y., (1994), *Qualité et Théorie des conventions*, Paris, Economica.
- Granovetter, M., (1985), "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness", *American Journal of Sociology*, 91(3): 481-510.
- Granovetter, M., (1994), "Les institutions économiques comme constructions sociales: un cadre d'analyse", in Orlean, A., (Ed.), *Analyse économique des conventions*, Paris, PUF, 3.
- Latour, B., (1989), *La science en action*, Paris, Gallimard.
- Lundvall, B. A., (1988), "Innovation as an interactive process: from user-producer interaction to the national system of innovation", in Dosi, G., et al., (Ed.), *Technical Change and Economic Theory*, Londres, Pinter Publishers, 349-369.
- Ménard, C., (1990), *L'Economie des organisations*, Paris, La Découverte.
- Nelson, R. y S. G. Winter, (1982), *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Cambridge, Mass., Harvard University Press/The Belknap Press.
- Nonaka, I. & H. Takeuchi, (1995), *The Knowledge-Creating Company*, N. York, Oxford University Press.
- Orléan, A., (Ed.), (1994), *Analyse économique des conventions*, Paris, PUF.
- Piore M. y C. Sabel, (1984), *The second industrial divide*, New York, Basic Books Inc.
- Pirela, A., R. Rengifo, R. Arvantis y A. Mercado, (1993), "Technological learning and entrepreneurial behaviour: a taxonomy of the chemical industry in Venezuela", *Research Policy*, (22)
- Polanyi, K., (1983), *La grande transformation; Aux origines politiques et économiques de notre temps* (primera edición : 1944). Paris, Gallimard.
- Raveyre, M. y J. Saglio, (1984), "Les systèmes industriels localisés: éléments pour une analyse sociologique des ensembles de PME industriels", *Sociologie du Travail*, 2:
- Reynaud, J. D., (1988), "Les régulations dans les organismes : régulation de contrôle et régulation autonome", *Revue Française de Sociologie*, 29(1, enero-marzo): 6-18.
- Rosenberg (1976), *Perspectives on technology*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Ruffier, J., (1996), *L'efficacité productive, comment marchent les usines...*, Paris, CNRS.
- Saglio, J., (1991), "Echange social et identité collective dans les systèmes industriels", *Sociologie du Travail*, (4): 529-544.
- Sainsaulieu, R., (1977), *L'identité au travail*, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- Sainsaulieu, R., (1990), *L'Entreprise, une affaire de société*, Paris, Presse de la Fondation Nationale des Science Politiques.
- Schumpeter, J. A., (1949), *Teoría del desenvolvimiento económico*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Simon, H., (1979), "Rational Decision Making in Business Organisations", *American Economic Review*, 69(4)
- Smelser, N. J. y A. Martinelli, (1990), *Economy and society: Overviews in economy sociology*, Londres, SAGE.
- Smelser, N. J. y R. Swedbert, (1994), *Handbook of Economic Sociology*, Princeton/New York, Princeton University Press/Russell Sage Foundation.
- Stroobants, M., (1993), *Sociologie du Travail*, Paris, Nathan Université.
- Swedberg, R., (Ed.), (1993), *Explorations in Economic Sociology*, Nueva York, Russell Sage Foundation.
- Swedberg, R., (1994), *Une histoire de la sociologie économique, (trad. de 1987)*, Paris, Ed. Desclée de Brouwer (col. sociologie économique).

Tanguy, C. y D. Villavicencio, (1999), (eds.), “Apprentissage et innovation dans les entreprises: approches socio-économiques de la connaissances”, en *Téchnologies, Idéologies, Pratiques*, Aix-en-Provence, Hérès, vol, 2.

Tripier, P., (1991), *Du travail à l'emploi. Paradigmes, idéologies et interactions*, Bruxelles, Ed. de l'Université de Bruxelles.

Villavicencio, D., (1990), “La Transferencia de Tecnología, un problema de aprendizaje colectivo”, *ARGUMENTOS*, (10/11, diciembre): 7-18.

Villavicencio, D., (1996), “L'apprentissage technologique, ou comment repenser les rapports technologie-qualification”, in Trembaly, D.-G., (Ed.), *Innovation, technologie et qualification*, Québec, Presses de L'Université du Québec, 105-122.

Villavicencio, D., (1999), “L'apprentissage et les savoirs tacites dans la maîtrise des systèmes productifs” en *Téchnologies, Idéologies, Pratiques*, Aix-en-Provence, Hérès, vol, 2.

Villavicencio, D., (en prensa), “Economía y Sociología: historia reciente de una relación conflictiva, discontinua y recurrente” en De la Garza, E., (Ed.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, FCE, México

Villavicencio, D. y R. Arvanitis, (1994), “Transferencia de Tecnología y Aprendizaje Tecnológico: reflexiones basadas en trabajos empíricos”, *El trimestre Económico*, FCE, LXI (242), pp. 257-279.

Williamson, O., (1989), *Las instituciones económicas del capitalismo*, México, FCE.

Williamson, O., (1975), *Markets and Hierarchies. Analysis and Antitrust Implications*, New York, The Free Press.

Notas

* Profesor-investigador de la *Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco* (UAMX); Investigador de *Sociologie et Antropologie des formes d'action*, Université Lyon II/CNRS (GLYSI)

1 Para una lectura más completa de la historia de ésta disciplina véase P. Tripier (1991)

2 El lector podrá encontrar varias publicaciones recientes que abordan un conjunto de problemas desde la perspectiva de la Sociología Económica. Véase Smelser N. J. y A. Martinelli, (1990); R. Swedberg, (1993); Smelser N. J. y R. Swedbert, (1994); Giselain J.J. y Steiner Ph., (1995, el volumen CIII, (1997) de la revista **Cahiers Internationaux de Sociologie**, así como varios números de la revista **MAUSS** y de **American Journal of Sociology**

3 Diversos estudios sobre este problema son presentados en Arvanitis R. y Villavicencio D. (1998).